TRANSPUBLIKA
Precise. Resilience. Felicitous.

Transekonomika

Akuntansi, Bisnis dan Keuangan

Transekonomika : Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, published by **Transpublika Publisher**, for sources of information and communication for academics and observers about science and methodology. Published papers are the upshots of research, reflection, and actual critical studies with respect to the themes of Accounting, Business, Management, Finances, Public administration and Social studies. All papers are double blind peer-reviewed and published six (6) times in a year (**January, March, May, July, September, November**).

EDITOR IN CHIEF
Veri Hardinansyah Dja'far (Politeknik Negeri Malang, Indonesia)

EDITORIAL BOARD
Muhammad Abbas (National University of Computer & Emerging Sciences, Pakistan)
Muhammad Islahuddin (Universitas Negeri Malang, Indonesia)
Sholikhan (Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia)
Sylvia Sari Rosalina (Kwik Kian Gie University, Indonesia)

REVIEWERS
Baroroh Lestari (Politeknik Negeri Malang, Indonesia)
Djoko Suhardjanto (Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia)
Fang- Suey Lin (National Yunlin University of Science &Technology, Taiwan, China)
Heru Kurnianto Tjahyanto (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Indonesia)
Hening Widi Oetomo (STIESIA, Surabaya, Indonesia)
Leelie Ratsameemonthon (Hatyai University, Thailand)
Madziatul Churiyah (Universitas Negeri Malang, Indonesia)
Mardi (Universitas Negeri Jakarta, Indonesia)
Muhammad Ali A. (Mindanao State University, Philippines)
Sukirno D. S. (Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Indonesia)
Khoiriyah Trianti (Universitas Islam Malang, Indonesia)
Raisa Fitri (Universitas Negeri Malang, Indonesia)
Renan P. Limjuco (University of the Immaculate Conception, Davao City, Philippines)
Yulis Nurul Aini (Politeknik Negeri Malang, Indonesia)

EDITORIAL STAFF
Laila Siti Aminah (Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia)
Wahyu Eko Arifin (Politeknik Negeri Jember, Indonesia)

Editorial Office

Bumi Royal Park Blok A-14 Bumiayu, Kedungkandang, Malang
Jl. Kolonel Sugiono 143 Malang

08123456-0500 | 081-123-1-666

transekonomika@gmail.com

https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika

CONTENTS

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja 1-5
Fahriyanto, Bahriyun Yus Dalimunthe, Nurhilal, Nury Jelita Siagian

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak 6-15
Marnala Panjaitan, Nurbasariah, Patigor, Indri Yani Sukma

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak 16-24
Bernit Hamonangan Pakpahan, Lidia Kandau Bangun, Ida Liana Nasution, Andri Muharwan

Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai 25-30
Intan Baiduri, Fajar Mas Muliawan, Juliati Syahputri, Tajul Abrar Nur Ritonga

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak 31-40
Dedi Sugianto, Juli Alfiani, Rahmadi, Eka Sari

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pajak Pratama 41-48
Edward Martin Sitepu, Umyl Khairiyah, Agus Salim Lubis, Tuti Lestari

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak 49-56
Henry Sg Naiboho, Syafri, Taufik Azhar, Deli Yanto

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak 57-63
Heri Dirgantara, Anton Parlindungan Sinaga, Indra Suprasa, Oki Doni Siregar

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak 64-71
Junaidi, Muhammad Azwar, Nurmaysaroh Lubis, Irna Bunga Permata Sari Rambe

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kerja Pegawai Kantor Pajak Pratama 72-79
Raden Mochammad Kholil, Cut Meutia Mustika Suri, Fadilah Lubis, Hosadi Apriza Putra

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 80-86
Elvizal Rangkuti, Fauzi Ramadhan Singarimbun, Superizal, Mas Pratama

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja

[1]Fahriyanto, [2]Bahriyun Yus Dalimunthe, [3]Nurhilal, [4]Nury Jelita Siagian
[1-4]Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 20 Nov 2020
Revised: 15 Dec 2020
Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author: Fahriyanto, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: Fahriyanto12@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh baik parsial mapupun bersama-sama antara kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α (α = 0,05) maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.
Kata Kunci : Kesejahteraan, Kinerja dan Pegawai

PENDAHULUAN

Para pegawai merupakan sekelompok individu yang menyumbangkan tenaga serta pikirannya dalam menyelesaikan kewajiban mereka sebagai pegawai terhadap sebuah perusahaan. Kinerja dari pegawai menjadi salah faktor yang menentukan eksistensi perusahaan dalam rangka mencapai kesuksesan dan mampu bertahan dalam konteks kompetisi. Diungkapkan oleh Mangkunegara (2011) bahwa kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Terminal Petikemas Belawan adalah merupakan salah satu Cabang Pelabuhan yang dikelola oleh PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) untuk melayani kegiatan bongkar muat petikemas di wilayah Belawan. Dalam rangka pemenuhan pelayanan serta beradaptasi terhadap perkembangan zaman dan bisnis, pelayanan Petikemas di Belawan dilaksanakan secara bertahap baik dari sisi organisasi maupun sisi pelayanan, yaitu dimulai dari dibentuknya Divisi Unit Terminal Petikemas dibawah Organisasi Pelabuhan Belawan pada tanggal 1 September 1984, kemudian berubah status menjadi sebuah Cabang Pelabuhan atau Unit Usaha Mandiri dengan nama Unit Usaha Terminal Petikemas (Unit UTPK Belawan) sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) No. OT.09/I/I/PI-98 tanggal 16 Januari 1998.

Bangun (2012) mengatakan bahwa tingkat kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja secara langsung dan tidak langsung. Dengan begitu menurut Sutrisno (2010) menandakan faktor kesejahteraan pegawai dalam sebuah perusahaan memiliki dampak terhadap hasil kinerja pegawai tersebut. Namun, tidak menutup kemungkinan yang terjadi di masa sekarang bahwa masih perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kesejahteraan para pegawainya sehingga banyak muncul berbagai macam aksi mogok kerja serta demonstrasi akhir-akhir ini yang menuntut kelayakkan upah

dari para pegawai. Oleh karena itu, dalam tulisan kali ini ingin menggali lebih hubungan antara faktor kesejahteraan pegawai terhadap hasil kinerja patut dilihat apakah dengan meningkatkanya kesejahteraan para pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik maupun tidak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013: 14). Penelitian dilakukan Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan 294 orang. Serta Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 294 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{294}{294\ 0{,}1^2 + 1}$$

$$= 75 \text{ orang}$$

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS *(Statistical Package for Social Sciences)* adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kesejahteraan Pegawai ($X_{2)}$

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	**Total**
Kesejahteraan Pegawai (X_2)	1. KS1	44,0	56,0	0	0	0	100
	2. KS2	28,0	45,3	25,3	1,3	0	100
	3. KS3	14,7	65,3	20,0	0	0	100
	4. KS4	17,3	76,0	6,7	0	0	100
	5. KS5	16,0	62,7	18,7	2,7	0	100
	6. KS6	48,0	52,0	0	0	0	100
	7. KS7	49,3	50,7	0	0	0	100
	8. KS8	50,7	49,3	0	0	0	100

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pemberian uang makan pada perusahaan membantu anda bekerja lebih baik sebanyak 44,0% menjawab sangat setuju,setuju sebanyak 56,0%.
2. Jawaban responden mengenai pemberian uang transportasi mendukung kehadiran bapak/ibu tepat waktu sebanyak 28,0% menjawab sangat setuju,setuju sebanyak 45,3% dan netral sebanyak 25,3%.
3. Jawaban responden mengenai pemberian uang Lebaran/Natal memberikan suatu nilai yang lebih pada pekerjaan bapak/ibu sebanyak 14,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 65,3% dan netral sebanyak 20,0%.
4. Jawaban responden mengenai bonus/Gratifikasi memberikan semangat yang lebih untuk bapak/ibu dalam bekerja sebanyak 17,3% menjawab sangat setuju,setuju sebanyak 76,0% dan netral sebanyak 6,7%.
5. Jawaban responden mengenai pakaian dinas yang bapak/ibu pakai sudah cukup layak sebanyak 16,0% menjawab sangat setuju,setuju sebanyak 62,7% dan netral sebanyak 18,7%.
6. Jawaban responden mengenai uang pengobatan diterima membantu bapak/ibu dalam keadaan sakit sebanyak 48,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 52,0%.
7. Jawaban responden mengenai keadaan mesjid dikantor bapak/ibu sudah cukup layak untuk digunakan sebanyak 49,3% menjawab sangat setuju,setuju sebanyak 50,7%.
8. Jawaban responden mengenai fasilitias olahraga yang tersedia dikantor sangat bermanfaat untuk bapak/ibu sebanyak 50,7% menjawab sangat setuju,setuju sebanyak 49,3%.

Tabel 2. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.856	3.505		1.671	.099
KesejahteraanPegawai	.386	.104	.379	3.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, variabel kesejahteraan pegawai memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 3,705> dari t tabel 1,994 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.417	3	114.806	23.041	.000[b]
	Residual	353.769	71	4.983		
	Total	698.187	74			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Pegawai, Kesejahteraan Pegawai

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 23,041 pada α = 5% atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa kesejahteraan pegawai (X) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, kesejahteraan pegawai (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung > F tabel yakni 23,041>2,73. Hal tersebut berarti jika kesejahteraanpegawai (X) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika kesejahteraanpegawai (X) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.856	3.505		1.671	.099
KesejahteraanPegawai	.386	.104	.379	3.705	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data diolah 2020

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 5{,}856 + 0{,}195X_1 + 0{,}386X_2 + 0{,}267X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 5,856 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini kesejahteraan pegawai diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 5,856 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β sebesar 0,386 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kesejahteraan pegawai (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (*Y*). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kesejahteraan pegawai terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,386 satuan.

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya

kesejahteraan pegawai di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Pemberian uang makan pada perusahaan membantu anda bekerja lebih baik, Pemberian uang transportasi mendukung kehadiran bapak/ibu tepat waktu, Pemberian uang Lebaran/Natal memberikan suatu nilai yang lebih pada pekerjaan bapak/ibu, bonus/gratifikasi memberikan semangat yang lebih untuk bapak/ibu dalam bekerja, pakaian dinas yang bapak/ibu pakai sudah cukup layak, uang pengobatan diterima membantu bapak/ibu dalam keadaan sakit, keadaan masjid di kantor bapak/ibu sudah cukup layak untuk digunakan, fasilitas olahraga yang tersedia di kantor sangat bermanfaat untuk bapak/ibu.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α (α = 0,05) maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan pegawai, kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima. Kesejahteraan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa pemberian uang makan pada perusahaan membantu anda bekerja lebih baik, pemberian uang transportasi mendukung kehadiran bapak/ibu tepat waktu, pemberian uang lebaran/natal memberikan suatu nilai yang lebih pada pekerjaan bapak/ibu, bonus/gratifikasi memberikan semangat yang lebih untuk bapak/ibu dalam bekerja, pakaian dinas yang bapak/ibu pakai sudah cukup layak, uang pengobatan diterima membantu bapak/ibu dalam keadaan sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

Sugiono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak

[1]Marnala Panjaitan, [2]Nurbasariah, [3]Patigor, [4]Indri Yani Sukma
[1-4]Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 18 Nov 2020
Revised: 13 Dec 2020
Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author:
Marnala Panjaitan, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: marnalapanjaitan@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini mengungkapkan pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini sebanyak 109 orang dan sampel sebanyak 52 orang. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa secara statistik fasilitas kerja terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,003 < 0,05.

Kata Kunci : Pengaruh, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Pelayanan Pajak

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting bagi organisasi. Tanpa adanya unsur manusia sebagai pegawai, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai seperti apa yang diharapkan. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung pada unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Dalam konteks Pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan Negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kondisi pelaksanaan tugas Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam pada dasarnya mengandung prinsip yang jelas dan pasti, yaitu bahwa seluruh penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah dilaksanakan berdasarkan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah di dalam Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah serta ketentuan-ketentuan pelaksanaannya. Akan tetapi ada beberapa permasalahan yang ditemui adalah bahwa integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pejabat terhadap berbagai bidang layanan perpajakan oleh Kantor Pajak masih ada yang belum memenuhi ketentuan standar dan prosedur yang ditetapkan Kantor Pajak.

Terry (2003) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Menurut Siagian (2003), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan kantor pajak terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai". Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Susilo (2002) membagi fasilitas kerja menjadi dua macam, yaitu: sarana dan prasarana. Lebih lanjut Susilo (2002) mengungkapkan definisi dari sarana adalah segala sesuatu yang berkaitan secara langsung dengan pegawai dan mendukung kelancaran serta keberhasilan proses kerja yang meliputi ruangan kerja, penerangan, perlengkapan lainnya seperti komputer, lemari, meja, kursi dan lain sebagainya. Sedangkan Prasarana merupakan segala sesuatu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pegawai, namun dapat mendukung kelancaran dan keberhasilan proses kerja pegawai yang meliputi jalan, kamar kecil dan lain sebagainya. Prasarana Dinas adalah segala sesuatu yang dipergunakan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut Gibson (2006) motivasi dilihat atas dasar pembentukannya terbagi atas dua jenis, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi bawaan merupakan motivasi yang dibawa sejak lahir, motivasi ini juga disebut sebagai motivasi primer yang terjadi dengan sendirinya tanpa harus dipelajari. Motivasi yang dipelajari adalah motivasi yang terjadi karena adanya komunikasi dan isyarat sosial serta secara sengaja dipelajari oleh manusia. Jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas motivasi dan motivasi ekstrinsik (Handoko, 2001).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam yang berjumlah 109 orang. Pengukuran sampel menjadi langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Besar sample pada penelitian ini ditentukan dengan teori Solvin, sehingga diperoleh sample sebesar 52 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), studi pustaka, studi dokumentasi, defenisi operasional variabel, dan pengujian instrumen.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinan, regresi berganda dan hierarchical regression (regresi bertingkat). Teknik analisis data lain yang digunakan adalah uji kelayakan model (uji F) dan uji hipotesis (uji t).

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 52 orang pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 52 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Fasilitas Kerja (X1)	1. FK1	21,2	55,8	23,1	0	0	100
	2. FK2	7,7	55,8	36,5	0	0	100
	3. FK3	17,3	59,6	23,1	0	0	100
	4. FK4	34,6	59,6	5,8	0	0	100
	5. FK5	40,4	53,8	5,8	0	0	100
	6. FK6	30,8	53,8	15,4	0	0	100
	7. FK7	48,1	50,0	1,9	0	0	100

	8. FK8	59,6	38,5	1,9	0	0	100
	9. FK9	34,6	61,5	3,8	0	0	100
	10. FK10	21,2	57,7	17,3	3,8	0	100
Motivasi Kerja (X3)	1. MK1	15,4	71,2	13,5	0	0	100
	2. MK2	15,4	78,8	5,8	0	0	100
	3. MK3	15,4	69,2	15,4	0	0	100
	4. MK4	17,3	76,9	5,8	0	0	100
	5. MK5	34,6	57,7	7,7	0	0	100
	6. MK6	34,6	63,5	1,9	0	0	100
	7. MK7	17,3	76,9	5,8	0	0	100
	8. MK8	25,0	38,5	36,5	0	0	100
	9. MK9	34,6	51,9	13,5	0	0	100
	10. MK10	26,9	61,5	11,5	0	0	100

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai penerangan di ruang kerja sudah baik sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 55,8% dan kurang setuju sebanyak 23,1%.
2. Jawaban responden mengenai setiap pegawai mempunyai meja dan kursi masing-masing sebanyak 7,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 55,8% dan kurang setuju sebanyak 36,5%.
3. Jawaban responden mengenai setiap pegawai mempunyai computer sebanyak 17,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 59,6% dan kurang setuju sebanyak 23,1%.
4. Jawaban responden mengenai lemari untuk menyimpan dokumen telah tersedia sebanyak 34,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 59,6% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.
5. Jawaban responden mengenai sirkulasi udara diruang kerja sudah baik sebanyak 40,4% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 53,8% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.
6. Jawaban responden mengenai kendaraan dinas telah tersedia untuk pelayanan ke lapangan sebanyak 30,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 53,8% dan kurang setuju sebanyak 15,4%.

7. Jawaban responden mengenai fasilitas AC atau Kipas angin telah tersedia dan dalam keadaan baik sebanyak 48,1% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 50,0% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.
8. Jawaban responden mengenai lapangan parkir telah tersedia dan mampu menampung banyak kendaraan sebanyak 59,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 38,5% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.
9. Jawaban responden mengenai jaringan internet telah tersedia dengan baik sebanyak 34,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 61,5% dan kurang setuju sebanyak 3,8%.
10. Jawaban responden mengenai fasilitas toilet telah tersedia dengan baik sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,7%, kurang setuju sebanyak 17,3% dan tidak setuju sebanyak 3,8%.
11. Jawaban responden mengenai berkerja dilingkungan yang harmonis sebanyak 15,4% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 71,2% dan kurang setuju sebanyak 13,5%.
12. Jawaban responden mengenai pencapaian prestasi kerja menggerakkan saya untuk bekerja lebih baik sebanyak 15,4% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 78,8% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.
13. Jawaban responden mengenai merasa dihargai apabila mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan sebanyak 15,4% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2% dan kurang setuju sebanyak 15,4%.
14. Jawaban responden mengenai atasan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui pendidikan dan pelatihan sebanyak 17,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 76,9% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.
15. Jawaban responden mengenai lebih nyaman bekerja di KPP Pratama Lubuk Pakam ini sebanyak 34,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,7% dan kurang setuju sebanyak 7,7%.
16. Jawaban responden mengenai gaji yang saya terima memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik sebanyak 34,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 63,5% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.
17. Jawaban responden mengenai bekerja untuk menghidupi kebutuhan keluarga sebanyak 17,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 76,9% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.

18. Jawaban responden mengenai membutuhkan keamanan dan keselamatan kerja dalam bekerja sebanyak 25,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 38,5% dan kurang setuju sebanyak 38,5%.
19. Jawaban responden mengenai kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai sebanyak 34,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 51,9% dan kurang setuju sebanyak 13,5%.
20. Jawaban responden mengenai dapat memberikan kenyamanan kerja, bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan sebanyak 26,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 61,5% dan kurang setuju sebanyak 11,5%.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r-hitung > r-tabel) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	1) FK1	0.452	0.273	Valid
	2) FK2	0.405	0.273	Valid
	3) FK3	0.562	0.273	Valid
	4) FK4	0.545	0.273	Valid
	5) FK5	0.515	0.273	Valid
	6) FK6	0.408	0.273	Valid
	7) FK7	0.459	0.273	Valid
	8) FK8	0.459	0.273	Valid
	9) FK9	0.455	0.273	Valid
	10) FK10	0.569	0.273	Valid
Motivasi Kerja (X3)	1) MK1	0.321	0.273	Valid
	2) MK2	0.345	0.273	Valid
	3) MK3	0.302	0.273	Valid
	4) MK4	0.437	0.273	Valid
	5) MK5	0.694	0.273	Valid
	6) MK6	0.643	0.273	Valid

7)	MK7	0.716	0.273	Valid
8)	MK8	0.657	0.273	Valid
9)	MK9	0.722	0.273	Valid
10)	MK10	0.572	0.273	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0.706	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.732	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*. Dari hasil pengolahan diperoleh titik-titik dalam scatterplot menyebar. Hal ini berarti bahwa model regresi pada model ini tidak mengandung adanya masalah heteroskedastisitas, artinya semua variabel independen yang digunakan tidak mempengaruhi residualnya sehingga penelitian ini dapat diuji.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-*value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika p-*value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed* α = 5 % df-k, k

merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti Ha diterima dan Ho ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan *t* tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan df=*n-k*-1 (pada penelitian ini df = 52 – 4 – 1 = 47), sehingga didapat nilai *t* tabel sebesar 2,011 disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t) Persamaan 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.924	5.645		1.581	.120
	FasilitasKerja	.315	.109	.216	3.061	.004
	MotivasiKerja	.281	.105	.300	2.668	.010

Sumber : Data diolah 2020

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,145 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel fasilitas kerja terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai/memiliki fasilitas kerja yang lengkap mampu memotivasi pegawai dalam bekerja.

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa fasilitas kerja signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, maka akan meningkatkan motivasi kerja. Artinya bahwa fasilitas kerja memiliki perananan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini melihat pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Sehingga, penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa secara statistik fasilitas kerja terbukti

berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,003 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2003. Dasar-Dasar Manejemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko T, Hani 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.** Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Siagian P. Sondang. 2003. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gunung Agung Jakarta

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Susilo, Sri Y, dkk. 2000. Bank dan Lembaga Keuangan Lain. Jakarta: Salemba Empat

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak

[1]Bernit Hamonangan Pakpahan, [2]Lidia Kandau Bangun, [3]Ida Liana Nasution, [4]Andri Muharwan
[1-4]Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 12 Nov 2020
Revised: 11 Dec 2020
Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author:
Benit Hamonangan Pakpahan, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: bernithamonanganpak@gmail.com

Abstrak: Penting untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Sampel yang diambil adalah berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 54 orang pegawai di antor Pelayanan Pajak Pratama Medan. Hasil analisis data maka ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, hal ini didukung hasilanalisisthitung > t-tabel (3,603>2,009) pada n = 54 pada taraf sifgifikansi 95%.

Kata Kunci : Pengaruh Budaya, Organisasi, Efektivitas Kerja, Pelayanan Pajak

PENDAHULUAN

Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Koesmono (2009) menyebutkan Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Selanjutnya Sarplin (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2008).

Menurut Lok and Crawford (2008) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja. Agar tugas pegawai dapat terlaksana dan mencapai tujuannya seluruh anggota organisasi harus memahami budaya organisasi. Oleh sebab itu, pegawai harus memahami budaya organisasi, sehingga pegawai dapat melakukan tugasnya masing-masing dengan baik. Untuk mencapai tujuan organisai anggota organisasi pada setiap bagian harus nenerapkan budaya organisasi, kepemimpinan yang demokratis dan memiliki komitmen yang tinggi agar dalam menjalankan visi dan misi sesuai yang ditetapkan sehingga organisasi

memiliki kinerja yang tinggi yang pada akhirnya terlaksana pembangunan sebagaimana yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi belum begitu melekat pada diri pegawai dimana perilaku pegawai belum sesuai budaya yang dianut oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota sehingga efektivits kerja pegawai agak sulit dicapai, kepemimpinan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota juga belum begitu menunjukkan gaya yang demokratis sehingga pegawai seperti tidak memiliki pemimpin yang mengawasi dan menggerakkannya. Komitmen pegawai juga belum maksimal sehingga pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang secara efektif.

Komaruddin (2007) efektivitas adalah : "Suatu keadaan dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien. Menunjukkan tingkat keberhasilan yang efisien. Tercapainya tujuan mungkin hanya dapat dilakukan dengan penghamburan dana. Oleh karena itu manajemen tidak boleh diukur dengan efektivitas juga diperlukan efisiensi". Selanjutnya Sarwoto (2008) menyatakan bahwa berhasil guna atau efektif kerja adalah pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Analisis grafik dengan melihat grafik plot, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Uji Normalitas

Uji anormalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model rergreasi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dapat diketahui dari histogram dan grafik penyebaran titik di sekitar garis diagonal dn mengikuti arah garis diagonal.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan memenuhi syarat untuk menggunakan uji regresi berganda yakni Model penduga Regresi Linier Berganda, dengan metode "OLS" (*Ordinary Least Square)* dengan matematik dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

1) $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (Sudjana, 2011:324)

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat di uji melalui uji t yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Uji F

Untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat maka digunakan Uji F yaitu :F= $\frac{JK_{REG}\,k}{JK_{REG}\,(n-k-1)}$

Uji F ini berdistribusi F dengan dk pembilang = k

dk penyebut = (n-k-1)

Uji Determinasi

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2), dimana D = R^2 x 100%. Untuk mempermudah analisis data digunakan komputer dengan memakai program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0.

PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel budaya organsisasi dan efektivitas kerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	1. EKP1	25,9	74,1	0	0	0	100
	2. EKP2	40,7	59,3	0	0	0	100
	3. EKP3	20,4	64,8	14,8	0	0	100
	4. EKP4	35,2	64,8	0	0	0	100
	5. EKP5	35,2	63,0	1,9	0	0	100
	6. EKP6	1,9	70,4	27,8	0	0	100
	7. EKP7	1,9	57,4	40,7	0	0	100
	8. EKP8	0	77,8	22,2	0	0	100
	9. EKP9	0	68,5	29,6	1,9	0	100
	10. EKP10	0	53,7	46,3	0	0	100
Budaya Organisasi (X1)	1. BO1	20,4	74,1	5,6	0	0	100
	2. BO2	16,7	64,8	14,8	3,7	0	100
	3. BO3	46,3	53,7	0	0	0	100
	4. BO4	46,3	53,7	0	0	0	100
	5. BO5	50,0	50,0	0	0	0	100
	6. BO6	9,3	61,1	29,6	0	0	100
	7. BO7	9,3	51,9	33,3	3,7	1,9	100
	8. BO8	9,3	55,6	31,5	3,7	0	100

9.	BO9	5,6	50,0	44,4	0	0	100
10.	BO10	9,3	57,4	31,5	1,9	0	100

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai efektivitas adalah pengukuran, dalam arti pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sebanyak 25,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 74,1%.
2. Jawaban responden mengenai dalam mencapai efektivitas kerjaumumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : "pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial sebanyak 40,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak % dan kurang setuju sebanyak 59,3%.
3. Jawaban responden mengenai umumnya keempat pertimbangan tersebut selalu menjadi perhatian pegawai sebanyak 20,4% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 64,8% dan kurang setuju sebanyak 14,8%.
4. Jawaban responden mengenai efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas sebanyak 35,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 64,8%.
5. Jawaban responden mengenai efektivits dapat dilihat dari dua sisi perbandingan yakni segi usaha dan segi hasil sebanyak 35,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 63,0% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.
6. Jawaban responden mengenai suatu kegiatan dapat dikatakan efisien kalau sesuatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang sekecil-kecilnya sebanyak 1,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 70,4% dan kurang setuju sebanyak 27,8%.
7. Jawaban responden mengenaisuatu kegiatan dapat disebut efektif kalau dengan sesuatu usaha tertentu memberikan hasil yang sebanyak-banyaknya sebanyak 1,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,4% dankurang setuju sebanyak 40,7%.
8. Jawaban responden mengenai efektivitas kerja diukur dari produktivitas kerja pegawai setuju sebanyak 77,8% dan kurang setuju sebanyak 22,2%.
9. Jawaban responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain adalah : kecakapan pegawai/pekerja, kreativitas, hasil kerja yang bermutu, disiplin kerja sebanyak 68,5% menjawab setuju, kurang setuju sebanyak 29,6% dan tidak setuju sebanyak 1,9%.
10. Jawaban responden mengenai pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang sebanyak 53,7% menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 46,3%.
11. Jawaban responden mengenaiperlunya interaksi dalam budaya organisasi sebanyak 20,4% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 74,1% dan kurang setuju sebanyak 5,6%.
12. Jawaban responden mengenai budaya organisasi mengarahkan perilaku anggota organisasi sesuai budaya yang ada sebanyak 16,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 64,8%, kurang setuju sebanyak 14,8% dan tidak setuju sebanyak 3,7%.

13. Jawaban responden mengenai budaya organisasi berfungsi memberikan *sense of identity* kepada para anggota sebanyak 46,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 53,7%.
14. Jawaban responden mengenai budaya organisasi juga berfungsi memberikan arah dan memperkuat standar perilaku pegawai sebanyak 46,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 53,7%.
15. Jawaban responden mengenai fungsi lain dari budaya organisasi adalah membantu dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen sebanyak 50,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 50,0%.
16. Jawaban responden mengenai ada hubungan budaya organisasi dengan efektivitas organisasi sebanyak 9,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 61,1% dan kurang setuju sebanyak 29,6%.
17. Jawaban responden mengenai otonomi individual perlu untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar sebanyak 9,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 51,9%, kurang setuju sebanyak 33,3%, tidak setuju sebanyak 3,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,9%.
18. Jawaban responden mengenai peluang untuk berprakarsa adalah ciri budaya organisasi sebanyak 9,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 55,6%, kurang setuju sebanyak 31,5% dan tidak setuju sebanyak 3,7%.
19. Jawaban responden mengenai ciri lain budaya organisasi adalah struktur organisasi yang mencerminkan berbagai ketentuan formal dan normatif sebanyak 5,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 50,0% dan kurang setuju sebanyak 44,4%.
20. Jawaban responden mengenai budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara perilaku pegawai yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan kultur korporat yang ideal yang diinginkan oleh organisasi sebanyak 9,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,4%, kurang setuju sebanyak 31,5% dan tidak setuju sebanyak 1,9%.

Uji Kualitas Data

Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r-hitung > r-tabel) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid.

Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas

menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari uji normalitas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen pegawaiterhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-*value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika p-*value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed* α = 5 % df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti Ha diterima dan Ho ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan *t* tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan df=*n-k*-1 (pada penelitian ini df=54 – 4 – 1=49), sehingga didapat nilai *t* tabel sebesar 2,009.

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara df1 = k-1, dan df2 = n–k, yaitu df1 =4–1=3 dan df2= 54–4=50,

sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,79. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,432. Artinya 43,2% variabel dependen (efektivitas kerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitubudaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen pegawai dan sisanya sebesar 56,8% (100%-43,2%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Persamaan Regresi

` Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 18,683dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal inibudaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen pegawaiditerapkan, maka efektivitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 18,683 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,349 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi(X1) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasiterpenuhi, maka efektivitas kerja pegawaiakan naik 0,349 satuan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis data maka ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, hal ini didukung hasilanalisisthitung > t-tabel (3,603>2,009) pada n = 54pada taraf sifgifikansi 95%.

DAFTAR PUSTAKA

Koesmono, Teman H. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2

Komaruddin. 2007. *Ensiklopedia Manajemen,* Alumni Bandung

Lok, Peter dan Crawford, John. 2008. *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. The Journal of Management Development, Vol. 23 No. 4

Sarwoto. 2008. Organisasi dan Manajemen**.** Ghalia Indonesia, Jakarta.

Schein, E. 2008. *Organizational Culture and Leadership*, 2nd, Ed. Jossey-Bass Publishers San Fransisco.

Sharplin. 2009. *Strategic Management*, Mc. Graw-Hill, New York

Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

[1]Intan Baiduri, [2]Fajar Mas Muliawan, [3]Juliati Syahputri, [4]Tajul Abrar Nur Ritonga
[1-4]Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 11 Nov 2020
Revised: 10 Dec 2020
Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author:
Intan Baiduri, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: intanbaiduri@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. sampel dalam penelitian ini seluruh populasi (Total Population Sampling), sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dengan nilai thitung > ttabel (5.750 > 1.992) dan nilai signifikan sebesar 0.000. Angka Adjusted R Square sebesar 0.548 atau (54.8%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen kecerdasan emosional terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 54.8%.
Kata Kunci : Pengaruh, Kecerdasan, emosional, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Organisasi atau instansi adalah sistem sosial yang terdiri dari berbagai macam tingkah laku, harapan, motivasi, pandangan berbeda dalam usaha, dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai langkah awal dalam membentuk suatu organisasi yang menghasilkan kinerja pegawai yang handal dan profesional agar dapat tercapainya tujuan.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Dengan semakin berkembangnya peran sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, maka akan menghasilkan sebuah organisasi yang berkompeten dalam tim bekerja. Suatu instansi atau organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang hendak dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Bila pegawai dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Akan tetapi, adakalanya perencanaan kinerja oleh organisasi tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu. Faktor yang menyebabkan hal tersebut karena adanya tekanan kerja dari atasan, kurangnya kecerdasan emosional pegawai dan serta kepuasan kerja yang belum dirasakan oleh setiap pegawai.

Definisi dari penilaian kinerja menurut Bernadin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Selanjutnya menurut

Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus di dukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari pegawai agar dapat menguasai dan bertanggung jawab menjalankan tugas dengan baik. Menurut Goleman dalam Nurita (2012) kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah (Goleman, 2015). Akar kata emosi adalah movere yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.

Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Hein dalam Efendi dan Susanto (2013) adalah kecerdasn emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Begitu juga menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010), kecerdasan emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan."

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap pegawai agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila pegawai mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Supranto (2011:15), populasi adalah kumpulan seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karateristik yang berlainan. Dalam hal ini mengambil populasi dari seluruh pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang berjumlah 74 orang pegawai.

Pada penelitian ini, dilakukan penelitian pada sebagian dari populasi, yang disebut dengan penelitian sampel. Menurut Arikunto (2010:109), cara pengambilan sampel untuk subyek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi (*Total Population Sampling*), sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang pertama adala membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai atau responden di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Kedua adalah Wawancara *(Interview)* melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala-kepala bagian dan para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Ketiga adalah studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan sumber data jumlah pegawai dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* Proses ini melalui beberapa tahapan yaitu scoring dan tabulating.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk me-tes, apakah kuesioner yang akan kita ajukan kepada responden sudah sahih atau valid yang bersumber dari jawaban-jawaban responden dengan skala *likert*. Untuk me-tes ini diperlukan sampel minimal 30 responden. Jika ada jawaban yang tidak valid maka butir pertanyaan/pernyataan tidak boleh dimasukkan dalam pengolahan data berikutnya seperti: Pengelolaan Data Regresi Linear baik Sederhana maupun Berganda, Kolerasi Sederhana/ Berganda, SEM, Analisis Jalur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk me-tes, apakah kuesioner yang akan atau kita ajukan kepada responden sudah reiabel atau andal yang bersumber dari jawaban-jawaban responden dengan skala likert. Jika ada jawaban yang tidak reliabel maka butir pertanyaan/ pernyataan tidak boleh dimasukkan dalam pengelolahan data berikutnya seperti: Pengelolaan Data Regresi Linear baik Sederhana maupun Berganda, Kolerasi Sederhana/Berganda SEM, Analisis Jalur. Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan CrobachAlpha. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (2013:12) atau dapat dengan menggunakan table rujukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar ke responden atau pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan berjumlah 74 orang pegawai. Berikut peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden.

Pernyataan Responden Atas Kecerdasan Emosional (X_1)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel Kecerdasan Emosional pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan disajikan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Penjelasan Responden Atas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	26%	46	62%	9	12%	0	0%	0	0%	74	100%
2	30	41%	41	55%	3	4%	0	0%	0	0%	74	100%
3	7	9%	45	61%	14	19%	8	11%	0	0%	74	100%
4	24	32%	42	57%	8	11%	0	0%	0	0%	74	100%
5	22	30%	34	46%	18	24%	0	0%	0	0%	74	100%
Rata2	20	28%	42	56%	10	14%	2	2%	0	0%	74	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari Tabel, di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden pertanyaan No.1 : Saya menyadari kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri saya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 26%, setuju sebesar 62%, dan kurang setuju sebesar 12%.
2. Jawaban responden pertanyaan No.2 : Pada saat emosi, saya tetap bertuturkata baik agar tidak menyakitkan orang lain. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 41%, setuju sebesar 55%, dan kurang setuju sebesar 4%
3. Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Ketika mempunyai masalah, saya akan berusaha untuk tenang dalam menghadapi masalah tersebut. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 9%, setuju sebesar 61%, dan kurang setuju sebesar 19%, dan tidak setuju sebesar 11%.
4. Jawaban responden pertanyaan No.4 : Saya merasa prihatin dengan musibah yang menimpa teman saya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 32%, yang menjawab setuju sebesar 57%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 11%
5. Jawaban responden pertanyaan No.5 : Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 30%, responden yang menjawab setuju sebesar 46% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 24%

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa 56% responden menyatakan Setuju (Baik) Kecerdasan Emosional pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, sebesar 28% menyatakan sangat setuju (Sangat Baik). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pernyataan Responden Atas Kinerja (Y)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel Kinerja (Y) pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, disajikan pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	58%	27	36%	4	5%	0	0%	0	0%	74	100%
2	39	53%	33	45%	2	3%	0	0%	0	0%	74	100%
3	31	42%	38	51%	5	7%	0	0%	0	0%	74	100%
4	29	39%	38	51%	7	9%	0	0%	0	0%	74	100%
5	39	53%	31	42%	4	5%	0	0%	0	0%	74	100%
6	32	43%	40	54%	2	3%	0	0%	0	0%	74	100%
Rata2	32	43,2%	40	54,1%	2	2,7%	0	0,0%	0	0,0%	74	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari Tabel di bawah dapat dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden pertanyaan No.1 : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 58%, responden yang menjawab setuju sebesar 36%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 5%.
2. Jawaban responden pertanyaan No.2 : Saya datang dan pulang kerja tepat waktu. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, responden yang menjawab setuju sebesar 45%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 3%.
3. Jawaban responden pertanyaan No.3 : Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42%, responden yang menjawab setuju sebesar 51%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 7%.
4. Jawaban responden pertanyaan No.4 : Saya memberikan kontribusi kepada rekan kerja pada dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39%, responden yang menjawab setuju sebesar 51%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 9%.
5. Jawaban responden pertanyaan No.5 : Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, responden yang menjawab setuju sebesar 42%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 5%.
6. Jawaban responden pertanyaan No.6 : Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 43%,

responden yang menjawab setuju sebesar 54%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 3%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa 54.1% responden menyatakan setuju (Baik) Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, sebesar 43.2% menyatakan sangat setuju (sangat baik). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah baik sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.750 > 1.992) dan nilai signifikan sebesar 0.000. Angka *Adjusted R Square* sebesar 0.548 atau (54.8%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen kecerdasan emosional terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 54.8%.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Efendi, V.A. & Sutanto, E.M. 2013. Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra. AGORA.

Goleman, Daniel. 2015. Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kaplan, R.M dan Saccuzzo, D.P. 2005. Psychological Testing Principles, Application and Issue. Sixth Edition. USA: Wadsworth

Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Nurita, Meta. 2012. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.

Saptoto, R. 2010. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif. Jurnal Psikologi. Vol. 37 No. 1 (13-22).

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.

Supranto, 2001, Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 230,243

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak

[1]Dedi Sugianto, [2]Juli Alfiani, [3]Rahmadi, [4]Eka Sari
[1-4]Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 18 Nov 2020
Revised: 13 Dec 2020
Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author:
Dedi Sugianto, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: dedisugianto@gmail.com

Abstrak: Pajak bagi pemerintah tidak hanya merupakan sumber pendapatan, tetapi juga merupakan salah satu variabel kebijaksanaan yang digunakan untuk mengatur jalannya perekonomian. Adapun masalah penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dikantor pelayanan pajak pratama medan belawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalahanalisis regresi linier berganda. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai = 0,430. Pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja = (0,164) x (0,486) = 0,079. Total pengaruh = 0,430 + 0,079 = 0,509. Hasil mediasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih tinggi dari pada pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai meski pengaruh mediasinya relatif lemah.
Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi kerja, Pelayanan pajak.

PENDAHULUAN

Pajak merupakan sumber utama penerimaan negara disamping penerimaan dari sumber migas dan non migas. Optimalisasi penerimaan pajak dikarenakan semakin meningkatnya kebutuhan dana pembangunan. Pajak bagi pemerintah tidak hanya merupakan sumber pendapatan, tetapi juga merupakan salah satu variabel kebijaksanaan yang digunakan untuk mengatur jalannya perekonomian. Menurut Siti (2012) pada prinsipnya pajak bahwa iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan Undang-Undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapatkan jasa timbal balik (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan digunakan untuk membayar pengeluaran umum. Lebih lanjut Dwi (2012) mengemukakan bahwa pajak adalah kewajiban untuk menyerahkan sebagian dari kekayaan kepada negara disebabkan oleh suatu keadaan, kejadian, dan perbuatan yang memberikan kedudukan tertentu, tetapi bukan sebagai hukuman, menurut peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, serta dapat dipaksakan, tetapi tidak ada jasa balik dari negara secara langsung, untuk memelihara kesejahteraan umum.

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Hasibuan, 2002). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas perkerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

Kepemimpinan yang andal sangat dibutuhkan organisasi demi mencapai tujuannya, karena gaya kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Karena tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muluk, 2005).

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangatlah dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai sumberdaya (*resources*) yang ada dalam suatu Instansi, dengan kata lain untuk mewujudkan tercapainya tujuan tersebut maka dapat dilihat dari kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Instansi kepada pegawainya. Instansi dituntut untuk dapat mengelola sumberdaya manusia menjadi tenaga kerja yang efektif serta dapat mengarahkan sumberdaya manusia yang tersedia menuju kearah tujuan Instansi. Fungsi Gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu peran pemimpin adalah untuk mengajak bawahannya mau memberikan pengabdiannya dalam pencapaian tujuan organisasi, sesuai dengan gaya kepemimpinan bawahan secara maksimal. Dengan kata lain, bahwa Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau suatu usaha.

Dengan motivasi dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2005). Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penghitungan variable dan populasi terkait. Dimana lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Jalan KL Yos Sudarso Km 8,2 Medan-20241.Objek penelitian ini adalah kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel independent dan motivasi, kinerja pegawai sebagai variabel dependent. Adapun populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang berjumlah 111 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N\,e^2 + 1}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 111 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$\frac{111}{111\ 0{,}1^2 + 1}$$

n = ————————

= 52 orang

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner/Angket Penelitian yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan/angket penelitian sesuai dengan data yang diinginkan kepada para responden yang berjumlah 107 orang.
2. Studi Perpustakaan, yaitu memperoleh data pendukung dalam penelitian ini berdasarkan pada buku–buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian.
3. Pengukuran Instrumen yaitu engukuran instrume menggunakan skala likert's.

Teknik Analisis Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

a. Uji Validitas
   Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS, dan untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*.
b. Uji Reliabilitas
   Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS, menurut Priyatno (2012) menyebutkan metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. Santosa (2005:112) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.
c. Uji Normalitas
   Uji Normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.
d. Uji Multikolinearitas
   Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).
e. Uji Heteroskedastisitas
   Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi

Dalam penelitian ini digunakan tiga jenis analisis regresi yaitu regresi berganda dan *hierarchical regression* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Regresi Berganda
   Menguji pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut:
   $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 I + e$
   Keterangan:
   Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta
$\beta_{1,2,3 \text{ dan } 4}$ = Koefisien Regesi
X_1 = Kepemimpinan
X_2 = Komitmen organisasi
X_3 = Budaya organisasi
I = Motivasi
e = Pengaruh Variabel lain

2. Menguji pengaruh kepemimpinan,komitmen dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan persamaan sebagai berikut :

$I = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$
Keterangan:
I = Motivasi
β_0 = Konstanta
$\beta_{1,2, \text{ dan } 3}$ = Koefisien Regesi
X_1 = Kepemimpinan
X_2 = Komitmen organisasi
X_3 = Budaya organisasi
e = Pengaruh Variabel lain

3. Koefisien Determinan
Koefisien determinan (R^2) berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain.

$$\mathbf{F = \frac{R^2(K-1)}{1-R^2/(n-k)}}$$

Keterangan:
F = Uji F
R^2 = Koefisien Determinan
K = Jumlah Variabel
n = Jumlah Responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Instrumen		Frekwensi (Persentase)					
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	**Total**
1.	KP1	23,1	73,1	3,8	0	0	100
2.	KP2	25,0	71,2	3,8	0	0	100
3.	KP3	21,2	71,2	7,7	0	0	100
4.	KP4	23,1	57,7	19,2	0	0	100
5.	KP5	28,8	57,7	13,5	0	0	100
6.	KP6	17,3	73,1	9,6	0	0	100

7.	KP7	30,8	69,2	0	0	0	100
8.	KP8	30,8	69,2	0	0	0	100
9.	KP9	32,7	57,7	9,6	0	0	100
10.	KP10	30,8	59,6	9,6	0	0	100
1.	K1	26,9	71,2	1,9	0	0	100
2.	K2	25,0	69,2	5,8	0	0	100
3.	K3	21,2	59,6	19,2	0	0	100
4.	K4	23,1	57,7	19,2	0	0	100
5.	K5	30,8	69,2	0	0	0	100
6.	K6	28,8	69,2	1,9	0	0	100
7.	K7	19,2	69,2	11,5	0	0	100
8.	K8	21,2	67,3	11,5	0	0	100
9.	K9	21,2	71,2	5,8	1,9	0	100
10.	K10	21,2	73,1	5,8	0	0	100

1. Jawaban responden mengenai hasil penilaian kinerja pegawai selama ini dapat dijadikan tingkat ukuran berhasil tidaknya kinerja pegawai sebanyak 30,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2%.
2. Jawaban responden mengenai pegawai tidak melakukan pekerjaan lain dalam waktu jam kerja sebanyak 32,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,7% dan kurang setuju sebanyak 9,6%.
3. Jawaban responden mengenai perhatian pimpinan kepada pegawai akan meningkatakan kinerjanya sebanyak 30,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 59,6% dan kurang setuju sebanyak 9,6%.
4. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberikan instruksi pekerjaan secara jelas dan spesifik sebanyak 26,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 71,2% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.
5. Jawaban responden mengenai pimpinan mendelegasikan secara keseluruhan keputusan yang diambil pegawai sebanyak 25,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.
6. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu mengawasi penyelesaian tugas pegawai sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 59,6% dan kurang setuju sebanyak 19,2%.
7. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu mendukung kemajuan pegawai sebanyak 23,1% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,7% dan kurang setuju sebanyak 19,2%.
8. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberikan wewenang kepada pegawai sebanyak 30,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2%.
9. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu membuat aturan/prosedur yang harus ditaati dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 28,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.

10. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memperhatikan ke sejahteraan pegawai sebanyak 19,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2% dan kurang setuju sebanyak 11,5%.
11. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memudahkan dan mendukung upaya bawahan dalam penyelesaian pekerjaan sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 67,3% dan kurang setuju sebanyak 11,5%.
12. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dan berprestasi lebih baik sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 71,2%, kurang setuju sebanyak 5,8% dan tidak setuju sebanyak 1,9%.
13. Jawaban responden mengenai pimpinan memberikan pujian ketika pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaannya sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 73,1% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Instrumen		r-hitung	r-tabel	Keterangan
1)	K1	0.611	0.273	Valid
2)	K2	0.487	0.273	Valid
3)	K3	0.632	0.273	Valid
4)	K4	0.450	0.273	Valid
5)	K5	0.536	0.273	Valid
6)	K6	0.768	0.273	Valid
7)	K7	0.518	0.273	Valid
8)	K8	0.401	0.273	Valid
9)	K9	0.722	0.273	Valid
10)	K10	0.457	0.273	Valid
1.	KP1	0.463	0.273	Valid
2.	KP2	0.677	0.273	Valid
3.	KP3	0.561	0.273	Valid
4.	KP4	0.603	0.273	Valid
5.	KP5	0.535	0.273	Valid
6.	KP6	0.598	0.273	Valid
7.	KP7	0.706	0.273	Valid
8.	KP8	0.635	0.273	Valid
9.	KP9	0.434	0.273	Valid
10.	KP10	0.580	0.273	Valid

Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.722	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.731	0.6	Reliabel
			Reliabel
			Reliabel

Dari data tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan 1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.715	3	104.238	17.247	.000[b]
	Residual	290.112	48	6.044		
	Total	602.827	51			

Berdasarkan uji F persamaan 1 atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 17,247 pada α = 5% atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa fasilitas kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena F hitung > F tabel yakni 17,247 > 2,80. Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat dianalis sebagai berikut ini:

Uji Hipotesis 1

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 1,354 dan nilai signifikansi sebesar 0,182. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis (H1) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai/memiliki kepemimpinan yang lengkap tidak mampu memotivasi pegawai dalam bekerja.

Hasil Analisis Mediasi

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai = 0,430. Pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja = (0,164) x (0,486) = 0,079. Total pengaruh = 0,430 + 0,079 = 0,509. Hasil mediasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih tinggi dari pada pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai meski pengaruh mediasinya relatif lemah.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh tersebut menunjukkan jika kepemimpinan diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, maka tidak akan meningkatkan motivasi kerja. Artinya bahwa kepemimpinan belum memiliki perananan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diamil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan**.**

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung < t-tabel (1,354 < 2,011) pada n = 52 pada taraf sifgifikansi 95%.
2. Nilai F-hitung > F tabel (21,751 > 2,57) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Dwi Sunar Prasetyono. 2012. Buku Pintar Pajak. Jakarta: Laksana

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akasara

Muluk, M.R.K. 2005. Budaya Organisasi Pelayanan Publik, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan* 08 (1) : 8-20

Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20. Yogyakarta: Andi.

Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga

Santoso, S. 2015. SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Siti Resmi. 2012. Perpajak, Teori dan Praktek. Jakarta: Salemba Empat

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pajak Pratama

[1]Edward Martin Sitepu, [2]Umyl Khairiyah, [3]Agus Salim Lubis, [4]Tuti Lestari
[1-4]Program Magister Manajemen,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 18 Nov 2020
Revised: 13 Dec 2020
Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author:
Edward Martin Sitepu, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: edwardmartinsitepu@gmail.com

Abstrak: Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, tentunya berusaha maksimal akan kemampuan yang mereka miliki, agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Masalah penelitian yaitu pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pelayanan pajak pratama medan timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang berjumlah 38 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak searah atau tidak berperan penting dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya loyalitas kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik.
Kata Kunci : Pengaruh, Loyalitias kerja, Kinerja, Pelayanan Pegawai

PENDAHULUAN

Pembangunan yang berlangsung di setiap wilayah sampai saat ini tidak secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa yang peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintahan berusaha meningkatkan kepuasan dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi (Hasibuan, 2003).

Dengan meningkatnya *performance* prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja akan semakin baik (Sedarmayanti, 2001). Karena kinerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Fattah, 2003). Sehingga ukuran hasil yang diperoleh antara suatu mekanisme yang telah ditetapkan dengan tenaga yang dihasilkan (Danim, 2003). Salah satu cara untuk mengetahui tingkat loyalitas pegawai adalah melalui pendekatan yang dilakukan seorang pemimpin secara efektif dan efisien, dan yang perlu diperhatikan adalah pesan pada saat disampaikan oleh pimpinan haruslah jelas dan mudah dimengerti oleh pegawai sebagai tujuan akhir.

Sehingga jelas bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing (Uzer, 2005). Dalam organisasi instansi berhasil tidaknya

tujuan instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Karena tugas pegawai adalah mengelola kegiatan bekerja. Berkenaan dengan kinerja pegawai mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang pegawai sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Jalan Suka Mulia Nomor 17-A Medan-20151. Adapun fokus penelitian ini adalah loyalitas, motivasi, disiplin dan kemampuan kerja sebagai variabel independent dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang berjumlah 112 orang.

Sampel

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$N : \frac{N}{N\,e^2 + 1}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel
N = jumlah elemen / anggota populasi
e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 112 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 53 orang.

Analisis Regresi

Dalam penelitian ini digunakan tiga jenis analisis regresi yaitu regresi berganda dan *hierarchical regression* yang dijelaskan sebagai berikut:

Regresi Berganda

Menguji pengaruh loyalitas, motivasi, disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
β_0 = Konstanta
$\beta_{1,2,3 \text{ dan } 4}$ = Koefisien Regesi
X_1 = Loyalitas Kerja

X_2 = Motivasi Kerja
X_3 = Disiplin Kerja
X_4 = Kemampuan Kerja
e = error

Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain (Suliyanto, 2011). Dengan demikian, koefisien determinasi digunakan untuk:

a. Mengetahui kontribusi variabel loyalitas kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), kemampuan kerja (X_4), terhadap kinerja pegawai (Y).
b. Mengetahui pengaruh variabel loyalitas kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), kemampuan kerja (X_4), terhadap kinerja pegawai (Y) baik itu secara partial maupun secara simultan.

Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan uji t**.** Tujuan melakukan uji t dalam penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dengan asumsi sebagai berikut (Sugiyono, 2015) :

a. Bila hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel loyalitas kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), kemampuan kerja (X_4), terhadap kinerja pegawai (Y).
b. Bila hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel loyalitas (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), kemampuan kerja (X_4), terhadap kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel loyalitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja serta kinerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	**Total**
1. KP1	26,4	73,6	0	0	0	100
2. KP2	41,5	58,5	0	0	0	100
3. KP3	20,8	64,2	15,1	0	0	100
4. KP4	35,8	64,2	0	0	0	100
5. KP5	35,8	62,3	1,9	0	0	100
6. KP6	54,7	45,3	0	0	0	100
7. KP7	18,9	66,0	15,1	0	0	100
8. KP8	30,2	69,8	0	0	0	100
9. KP9	43,4	56,6	0	0	0	100
10. KP10	32,1	67,9	0	0	0	100
1. LK1	50,9	41,5	7,6	0	0	100

2.	LK2	28,3	64,2	7,5	0	0	100
3.	LK3	43,4	56,6	0	0	0	100
4.	LK4	32,1	43,4	24,5	0	0	100
5.	LK5	18,9	66,0	15,1	0	0	100
6.	LK6	20,8	73,6	5,6	0	0	100
7.	LK7	18,9	62,2	17,0	1,9	0	100
8.	LK8	47,2	52,8	0	0	0	100
9.	LK9	47,2	52,8	0	0	0	100
10.	LK10	49,1	50,9	0	0	0	100

Uji Kualitas Data

Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Instrumen		r-hitung	r-tabel	Keterangan
1)	LK1	0.788	0.270	Valid
2)	LK2	0.715	0.270	Valid
3)	LK3	0.599	0.270	Valid
4)	LK4	0.665	0.270	Valid
5)	LK5	0.762	0.270	Valid
6)	LK6	0.656	0.270	Valid
7)	LK7	0.776	0.270	Valid
8)	LK8	0.675	0.270	Valid
9)	LK9	0.660	0.270	Valid
10)	LK10	0.686	0.270	Valid
1.	KP1	0.772	0.270	Valid
2.	KP2	0.736	0.270	Valid
3.	KP3	0.620	0.270	Valid
4.	KP4	0.821	0.270	Valid
5.	KP5	0.770	0.270	Valid
6.	KP6	0.743	0.270	Valid
7.	KP7	0.671	0.270	Valid
8.	KP8	0.849	0.270	Valid
9.	KP9	0.811	0.270	Valid
10.	KP10	0.759	0.270	Valid

Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Loyalitas Kerja (X1)	0.768	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.776	0.6	Reliabel
		0.6	Reliabel
		0.6	Reliabel

Dari data tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.245	4.423		1.412	.164
	Loyalitas Kerja	.105	.079	.119	1.338	.187

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

Variabel loyalitas kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,187 > 0,05 artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung 1,338 < dari t tabel 2,011 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857[a]	.734	.712	2.041

a. Predictors: (Constant), KemampuanKerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,712. Artinya 71,2% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu loyalitas kerja dan sisanya sebesar 28,8% (100% - 71,2%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Persamaan Regresi

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.245	4.423		1.412	.164
	Loyalitas Kerja	.105	.079	.119	1.338	.187

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 6{,}245 + 0{,}105X_1$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,245 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini loyalitas kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 6,245 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,105 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika loyalitas kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai tidak akan naik 0,105 satuan.

Evaluasi

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya loyalitas kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja belum mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa penempatan pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, gaji yang terima pegawai sudah sesuai dengan kepangkatan yang dimiliki, selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan, merasa bangga dan senang menjadi pegawai di instansi ini, pimpinan mempunyai kebijakan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, pegawai mendahulukan kepentingan bersama di atas segala-galanya, instansi memberikan jaminan kesejahteraan/jaminan sosial sebagai alat untuk pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memelihara sikap pegawai yang baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, pimpinan selalu berusaha agar suasana di kantor terjadi saling hormat, menghargai dan loyal terhadap atasan, bila pegawai memperoleh masalah, pimpinan mau membicarakan kesulitan anda, apabila anda memiliki urusan keluarga sementara anda memiliki tugas yang mendesak, maka anda akan mendahulukan tugas.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Loyalitas kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,187 > 0,05 artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
2. Loyalitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,000 < 0,05 artinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. 2008. Psiklogi Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Danim, Sudarman. 2003. Agenda Pembaharuan Sistem Instansi. Jakarta : Pustaka Bekerja.

Fattah, Nanang. 2003. Landasan Keinstansi. Bandung : PT. Remaja Rodaskarya

Hasibuan, Melayu SP. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sadarmayanti. 2001. SDM dan Produktivitas Kerja, Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta

Suliyanto. 2011. EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori & Aplikasi dengan SPSS. Edisi Pertama. Andi Offset. Yogyakarta.

Uzer, Moh Usman. 2005. Menjadi Pegawai Profesional. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak

[1]Henry Sg Naiboho, [2]Syafri, [3]Taufik Azhar, [4]Deli Yanto
[1-4]Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 18 Nov 2020
Revised: 13 Dec 2020
Accepted: 2 Jan 2021

*Corresponding Author:
Henry Sg Naiboho,
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: henrysgnaiboho@gmail.com

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi, sehingga aka nada reward sebagai penghargaan atas hasil kerja mereka. Pada dasarnya rewards tidak jauh berbeda dengan kompensasi yang merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Adapun masalah penelitian yaitu pengaruh rewards terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Medan Polonia. Metode yang digunakan dalam penelitian dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalahanalisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang berjumlah 38 pegawai. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa Variabel reward memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) 0,001 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 3,346 > dari t tabel 1,990 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Kata Kunci : Pengaruh, Reward, Kinerja, Pegawai, Pelayanan Pajak

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembagunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Adapun pemberian reward menjadi sebagai penghargaan atas hasil kerja mereka. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijarnako, 2008). Pada dasarnya rewards tidak jauh berbeda dengan kompensasi yang merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting.

Kata reward berasal dari bahasa inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echolas dan Shadily, 2009). Jelaslah bahwa pemberian reward atau kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya melalui rewards atau pemberian kompensasi juga diharapkan semangat dan kegairahan kerja pegawai akan bertambah sehingga kinerja yang tinggi akan tercapai. Apabila organisasi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka organisasi akan lebih mudah memperoleh keuntungan sehingga eksistensi eksistensi akan terjaga. Fokusnya adalah bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang diindikasikan dalam bentuk kuantitas kerja, kualitas kerja, tata cara kerja dan dalam penyelesaian kerja sehari hari.

Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Dengan kata lain, Reward adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Sehingga dengan reward, maka usaha menumbuhkan perasaan diterima dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2009). Dalam konsep manajemen, Reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang denga perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, *et all*, 2008). Kinerja adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2010). Menurut Dessler (2008) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standard kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pertimbangan atas keberhasilan pekerjaan yang dilakukan karyawan tentu didasarkan pada beberapa aspek yang mendukungnya. Hal ini tidak terlepas dari suatu pengembangan yang dilakukan organisasi secara berkesinambungan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalahanalisis regresi linier berganda. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia Jalan Sukamulia No. 17A Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia yang berjumlah sebanyak 84 orang . Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian akan tetapi Kepala Kantor tidak mengisi kuesioner sehingga sampel penelitian 83 orang.

Variabel Penelitian

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*).
   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Kinerja Pegawai (Y)*.
2. Variabel bebas (*Independent Variable*).
   Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas Reward (X_1).

Sumber dan Cara Penemuan Data

1. Sumber Data Primer
   Yaitu sumber data yang diperoleh pertama kali dan merupakan segala informasi yang diperoleh dari responden baik melalui kuesioner observasi yang dicatat oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian.
2. Sumber Data Sekunder
   Yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung pada objek penelitian yang dapat berupa dokumen, buku, catatan, laporan, arsip, monografi dan lain-lain terutama yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Validitas

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment, sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

Item Instrumen dianggap Valid jika Jika r hitung > r tabel..

Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown

$$r_{11} = \frac{2.rb}{1 + rb}$$

Ket :
r_{11} adalah nilai reliabilitas
r_b adalah nilai koefisien korelasi

Item pertanyaan dianggap reliable jika Nilai Koefisien Reliabilitas lebih besar dari 0,6.

Teknik Analisis Data

1. Uji Multikolinieritas
2. Uji Heteroskedasitistas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Regresi

Setelah data diperoleh, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan Metode Ordinary Least Square (OLS) dengan bentuk / model persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_2x_2$$

Keterangan :
Y = Kinerja Pegawai (*dependent variable)*
x_1 = Motivasi n (*Independent variable)*
x_2 = Reward (*Independent variable)*

x_3 = *Gaya Kepemimpinan* (*Independent variable)*
b_1 b_2, b_3 = Koefiesien regresi berganda (*multiple regression)*

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\mathbf{t} = \frac{b}{S_b}$$

Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel yaitu :

1. Jika t-hitung > t-tabel, tolak H_o terima H_a pada taraf signifikan 95%
2. Jika t- hitung < t-tabel, Terima H_o tolak H_a pada taraf signifikan 95%

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak (simultan). Adapun kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, sebagai berikut :

1) Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95 %, maka hipotesis diterima
2) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95 %, maka hipotesis ditolak

Uji Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mampu menerangkan variabel Kinerja Pegawai. Uji ini dapat dilihat dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut :

D = R^2 x 100 %
D = Determinasi
R^2 = Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	**Total**
1. KP1	33,7	48,2	18,1	0	0	100
2. KP2	24,1	68,7	3,6	2,4	1,2	100
3. KP3	18,1	61,4	19,3	1,2	0	100
4. KP4	26,5	68,7	4,8	0	0	100
5. KP5	30,1	59,0	8,4	1,2	1,2	100
6. KP6	18,1	60,2	20,5	1,2	0	100
7. KP7	39,8	60,2	0	0	0	100
8. KP8	37,3	50,6	12,0	0	0	100
9. KP9	51,8	38,6	6,0	3,6	0	100

10. KP10	39,8	55,4	3,6	1,2	0	100

1. R1	38,6	61,4	0	0	0	100
2. R2	30,1	67,5	2,4	0	0	100
3. R3	19,3	61,4	18,1	1,2	0	100
4. R4	37,3	62,7	0	0	0	100
5. R5	22,9	74,7	2,4	0	0	100
6. R6	32,5	59,0	8,4	0	0	100
7. R7	24,1	65,1	10,8	0	0	100
8. R8	37,3	61,4	1,2	0	0	100
9. R9	25,3	67,5	7,2	0	0	100
10. R10	32,5	56,6	10,8	0	0	100

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Instrumen		**r-hitung**	**r-tabel**	**Keterangan**
1)	R1	0.555	0.215	Valid
2)	R2	0.569	0.215	Valid
3)	R3	0.584	0.215	Valid
4)	R4	0.510	0.215	Valid
5)	R5	0.437	0.215	Valid
6)	R6	0.451	0.215	Valid
7)	R7	0.444	0.215	Valid
8)	R8	0.558	0.215	Valid
9)	R9	0.532	0.215	Valid
10)	R10	0.644	0.215	Valid
1)	KP1	0.651	0.215	Valid
2)	KP2	0.354	0.215	Valid
3)	KP3	0.624	0.215	Valid
4)	KP4	0.629	0.215	Valid
5)	KP5	0.610	0.215	Valid
6)	KP6	0.696	0.215	Valid
7)	KP7	0.694	0.215	Valid
8)	KP8	0.543	0.215	Valid
9)	KP9	0.645	0.215	Valid
10)	KP10	0.589	0.215	Valid

Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Reward (X2)	0.726	0.6	Reliabel
Efektivitas Kerja	0.748	0.6	Reliabel
Pegawai (Y)		0.6	Reliabel
		0.6	Reliabel

Dari data tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.622	5.878		2.828	.006
	Reward	.462	.138	.343	3.346	.001

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Variabel reward memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,001 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 3,346 > dari t tabel 1,990 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681[a]	.464	.443	2.902

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,443. Artinya 44,3% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu reward dan sisanya sebesar 54,7% (100% - 44,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Persamaan Regresi

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.622	5.878		2.828	.006
	Reward	.462	.138	.343	3.346	.001

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,462 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel reward (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel reward terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,462 satuan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh reward adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya reward yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila reward yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa reward mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa anda berupaya agar hasil kerja anda lebih baik, pegawai mengharapkan penghargaan jika anda memiliki prestasi kerja yang tinggi, pemberian Gaji diberikan dengan lancer, pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, pimpinan sering menyarankan pegawai agar memiliki prestasi kerja yang tinggi, penghargaan yang diberikan kepada pegawai dapat menambah semangat kerja pegawai, semangat kerja pegawai yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja, pegawai mendapat bonus /uan lembur jika bekerja lembur, diberikannya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi menjadi suatu kebanggan bagi pegawai, pegawai yang memperoleh penghargaan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebh baik.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan**:**

1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel (3,346 > 2,009) pada n = 83 pada taraf sifgnifikansi 95%.
2. Nilai F-hitung > F tabel (22,772 > 2,72) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. 2008. Human Resource Management. 11th Edition, New Jersey: Pearson Education.

Echolas John M. & Hasan, Shadily. 2009. Kamus Inggris Indonesia. Jakarta: Gramedia.

Gibson & Ivancevich & Donnely. 2008. Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.

Nawawi. 2009. Metode Penelitian Bidang Sosial. Jogjakarta: Gajah Mada, University Press

Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks

Simamora Henry. 2010. Manajemen Pemasaran Internasional, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat

Wijarnako. 2008. Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta: Media Presindo

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak

[1]Heri Dirgantara, [2]Anton Parlindungan Sinaga, [3]Indra Suprasa, [4]Oki Doni Siregar
[1-4]Program Magister Manajemen,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 18 Nov 2020
Revised: 13 Dec 2020
Accepted: 03 Jan 2021

*Corresponding Author:
Heri Dirgantara, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: heridirgantara@gmail.com

Abstrak: Disiplin kerja menjadi kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun masalah penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama medan barat. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama medan barat. Metode pengumpulan data yang digunakanadalah dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yang berjumlah 104 orang. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) 0,008 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 2,791 > dari t tabel 2,012 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Kata Kunci : Pengaruh, Disiplin kerja, Kinerja pegawai, Pelayanan Pajak

PENDAHULUAN

Penting untuk memberi perhatian yang besar kepada pegawai yang memiliki watak dan sifat yang berbeda serta tujuan yang berbeda. Sehingga masalah pegawai tidak mudah untuk diperhitungkan. Meskipun pegawai telah dimotivasi, fasilitas kerja sudah cukup tersedia, akan tetapi disiplin pegawai juga sangat penting. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi lembaga pemerintahan harus mampu menegakkan kedisiplinan terhadap para pegawai (Husein, 2009). Karena dengan disiplin, maka kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku yang dapat ditinjau dari indikator-indikator kedisiplinan seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan dapat tercapai (Sedarmayanti, 2009). Tujuan dari disiplin adalah untuk menghindari adanya kelainan serta kecerobohan dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepada para pegawainya.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tingi produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Ruky, 2009). Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, maka orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum (Sinungan, 2010). Beberapa Cara untuk Menegakkan Disiplin pada suatu organisasi (Hary, 2008) yakni keteladanan pimpinan, ketegasan, ancaman, dan kesejahtraan. Untuk menerapkan displin kerja pada pegawai, maka mereka memerlukan suatu pembinaan yang diantaranya sebagai berikut (Jakson, 2008) :

1. Menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berprilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sesuai dengan penjelasan displin kerja, maka disini penelitian mengungkapkan kasus yang sama terkait sikap kedisplinan di kantor pajak Pratama Medan. Peneliti tertarik untuk mengungkapkan pengaruh kedisplinan pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Sehingga nantinya akan dapat dijelaskan sberapa besar pengaruhnya tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yang berjumlah 104 orang. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat Jalan Asrama No 7-A Me.

Sampel

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 104 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{104}{115\ 0{,}1^2 + 1}$$

= 51 orang

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Validitas

Untuk pengujian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien koraelasi Product Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum_{h=1}^{n} XY - \sum_{h=1}^{n} X \sum_{h=1}^{n} Y}{\sqrt{\left\{n\sum_{h=1}^{n} X^2 - \left(\sum_{h=1}^{n} X\right)^2\right\}\left\{n\sum_{h=1}^{n} Y^2 - \left(\sum_{h=1}^{n} Y\right)^2\right\}}}$$

Nilai koefisien korelasi masing-masing item terhadap total masing-masing item (r hitung) dibandingkan dengan r tabel. Item dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

b. Reliabilitas

Untuk pengujian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha.* Untuk memudahkan perhitungan validitas dan reliabilitas dapat dilaklukan dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Teknik Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan akan dianalisis, analisis yang digunakan adalah model Regresi Linier berganda dengan persamaan :

$$\hat{Y} = b_0 + b_3X_3$$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Kinerja Pegawai
b_0 = Konstanta
b_3 = Koefisien variabel disiplin kerja
X_3 = Disiplin Kerja

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dengan rumus :

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} /(n-k-1)}$$

Dimana :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi
JK_{reg} = Jumlah kuadrat residu
n = Jumlah Sampel
K = Jumlah varians

Jika : F hitung > F tabel : Hipotesis diterima dan apabila F hitung < F tabel : Hipotesis ditolak.

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95 % (α = 0.05) dan untuk memudahkan penulis dalam pengolahan data digunakan Program SPSS VA. 12.00,- Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji koefisien Determinasi (D) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2X100\ \%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	**Total**
1. KP1	29,4	58,8	5,9	3,9	2,0	100
2. KP2	41,2	58,8	0	0	0	100
3. KP3	45,1	51,0	3,9	0	0	100
4. KP4	29,4	58,8	7,8	2,0	2,0	100
5. KP5	52,9	39,2	2,0	5,9	0	100
6. KP6	45,1	54,9	0	0	0	100
7. KP7	29,4	45,1	25,5	0	0	100
8. KP8	17,6	68,6	13,7	0	0	100

9.	KP9	21,6	72,5	5,9	0	0	100
10.	KP10	17,6	64,7	15,7	2,0	0	100
1.	DK1	33,3	64,7	2,0	0	0	100
2.	DK2	39,2	58,8	2,0	0	0	100
3.	DK3	25,5	60,8	13,7	0	0	100
4.	DK4	33,3	64,7	2,0	0	0	100
5.	DK5	49,0	45,1	5,9	0	0	100
6.	DK6	25,5	62,7	11,8	0	0	100
7.	DK7	41,2	56,9	2,0	0	0	100
8.	DK8	35,3	43,1	21,6	0	0	100
9.	DK9	39,2	56,9	3,9	0	0	100
10.	DK10	25,5	62,7	11,8	0	0	100

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	1)	DK1	0.605	0.275	Valid
	2)	DK2	0.753	0.275	Valid
	3)	DK3	0.700	0.275	Valid
	4)	DK4	0.708	0.275	Valid
	5)	DK5	0.686	0.275	Valid
	6)	DK6	0.569	0.275	Valid
	7)	DK7	0.572	0.275	Valid
	8)	DK8	0.576	0.275	Valid
	9)	DK9	0.717	0.275	Valid
	10)	DK10	0.683	0.275	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1)	KP1	0.349	0.275	Valid
	2)	KP2	0.651	0.275	Valid
	3)	KP3	0.484	0.275	Valid
	4)	KP4	0.637	0.275	Valid
	5)	KP5	0.665	0.275	Valid
	6)	KP6	0.600	0.275	Valid
	7)	KP7	0.705	0.275	Valid
	8)	KP8	0.683	0.275	Valid
	9)	KP9	0.530	0.275	Valid
	10)	KP10	0.646	0.275	Valid

Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	0.760	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.744	0.6	Reliabel

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.349	3.394		1.281	.206
	Disiplin Kerja	.339	.121	.337	2.791	.008

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Variabel disiplin kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,008 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 2,791 > dari t tabel 2,012 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

M		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.740	3	185.580	49.623	.000[b]
	Residual	175.769	47	3.740		
	Total	732.510	50			

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 49,623 pada α = 5% atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain disiplin kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung > F tabel yakni 49,623 > 2,80. Hal tersebut berarti jika disiplin kerja (X3) diterapkan

di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika disiplin kerja (X3) tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872[a]	.760	.745	1.934

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,745. Artinya 74,5% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja dan sisanya sebesar 25,5% (100% - 74,5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 4{,}349 + 0{,}339X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,349 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini motivasi kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,349 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,339 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*Y*). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,251 satuan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya loyalitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila disiplin kerja yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Pimpinan sering memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan sesuai petunjuk, Pimpinan sering memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, Kepemimpinan atasan memberi teladan untuk penerapan disiplin, Pimpinan sangat

memperhatikan kesejahteraan pegawai, paling tidak suka meninggalkan tugas, selalu menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan, Bila atasan sering memberi petunjuk bawahan menerima dengan senang hati, selalu mematuhi semua peraturan yang dibuat pimpinan, selalu masuk kerja tepat pada waktunya, Pegawai selalu diberi sanksi bila tidak disiplin.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diamil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan**:**

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel (1,347 < 2,012) pada n = 51 dengan taraf sifgnifikan 95%.
2. Nilai F-hitung > F tabel (49,623 > 2,80) hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Hary Kusnadi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Husein. 2009. Ensiklopedia Manajemen. Jakarta: Balai Pustaka

Jakson, Jhom H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Ruky. 2009. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE

Sedarmayanti. 2009. Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya

Sinungan Muchdarsyah. 2010. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak

[1]Junaidi, [2]Muhammad Azwar, [3]Nurmaysaroh Lubis, [4]Irna Bunga Permata Sari Rambe
[1-4]Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 18 Nov 2020
Revised: 17 Dec 2020
Accepted: 4 Jan 2021

*Corresponding Author:
Junaidi, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email:
Junaidi12@gmail.com

Abstrak: Birokrasi menjadi instrumen penting dalam masyarakat yang kehadirannya tak mungkin terelakkan dengan konsekuensi logis untuk mensejahterakan rakyatnya. Berkenaan dengan upaya pelayanan dan mewujudkan kesejahteraan rakyat, birokrasi publik memberikan andil yang relatif besar. Melalui kecerdasan emosianal, maka kesadaran diri yang memandu seseorang mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menerapkan dengan efektif dalam perilaku. Adapun masalah penelitian yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya medan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalahanalisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan yang berjumlah 126 orang. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) 0,004 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 2,989 > dari t tabel 2,008 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Kata Kunci : Pengaruh, Kecerdasan Emosional, Kinerja pegawai, Pelayanan Pajak

PENDAHULUAN

Berkenaan dengan upaya pelayanan dan mewujudkan kesejahteraan rakyat, birokrasi publik memberikan andil yang relatif besar. Untuk mencapai tujuan yang mulia dari birokrasi, diperlukan kiranya pegawai yang handal dan cekatan dalam menangkap kebutuhan jaman yang semakin kompleks dewasa ini. Sejumlah tuntutan kemampuan tersebut merupakan kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah dalam birokrasi publik di Indonesia. Seperti halnya kecerdasan emosional. Menurut Svyantek (2003) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan kesadaran diri yang memandu seseorang mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menerapkan dengan efektif dalam perilaku. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki kemampuan yang tinggi pula dalam mengetahui dan memahami perasaan sendiri dan perasaan orang lain. Sehingga menuntun pikiran dan perilakunya untuk meningkatkan prestasi kerjanya ataupun lebih bijaksana dalam cara pemecahan masalah yang pada akhirnya akan berujung pada pencapaian kinerja yang tinggi.

Tirto (2003) menyatakan bahwa pencapaian kinerja hanya 20% ditentukan IQ, sedangan 80% ditentukan oleh kecerdasan emosi (*EQ-emotional quotient*). Begitu pula disimpulkan oleh Robbins (2002:144), bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun dan hanya berkembang 20 % sampai akhir remaja,

sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat berkembang tanpa batas waktu. Oleh karena, jika pimpinan dan manajer mengharapkan pencapaian kinerja yang maksimal di perusahaannya, maka upaya yang paling tepat dilakukan ialah membina diri untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Para ahli psikologi menganggap kecerdasan itu tergantung dari filsafat ilmu yang mendasarinya (Efendi, 2005). Sedangkan menurut Binet dan Simon, kecerdasan terdiri dari tiga komponen, yaitu kemampuan menggerakan pikiran dan tindakan, kemampuan untuk mengubah arah tindakan jika tindakan tersebut telah dilakukan dan kemampuan mengkritik diri sendiri (Efendi, 2005:90). Dimana dalam prakteknya mengadopsi model Salovey-Mayer membagi kecerdasan emosional ke dalam lima kecakapan emosi dan sosial yang terdiri dari: Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan social (Goleman, 2002). Kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi digolongkan kedalam kecakapan pribadi, sedangan empati dan keterampilan sosial digolongkan ke dalam kecakapan sosial.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalahanalisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan yang berjumlah 126 orang. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 126 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{126}{126\ 0{,}1^2 + 1}$$

$$= 56 \text{ orang}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

1. Pengumpulan data primer
   a. Wawancara
      Peneliti melakukan wawancara langsung dan tidak langsung dengan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan yang dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan objek penelitian agar diperoleh data yang diinginkan.
   b. Kuesioner / Angket Penelitian
      Dengan memberikan daftar pertanyaan/angket penelitian sesuai dengan data yang diinginkan kepada para responden yang berjumlah 95 orang.

2. Pengumpulan data sekunder

Pada metode ini, data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Dalam penelitian ini data diperoleh dari :

   a. Studi Perpustakaan, yaitu memperoleh data pendukung dalam penelitian ini berdasarkan pada buku–buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian.

b. Lembaga atau objek penelitian, yaitu memperoleh data penelitian dari Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan seperti struktur organisasi dan uraian tugas jabatan.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b1X1 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
X1	= Kecerdasan emosional
b1,b2,b3	= Koefisien regresi
ε	= Standard error

Uji F (Pengujian Simultan)

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika F hitung > F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
b. Jika F hitung < F tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu df1=k-1 dan df2=N-k, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Kriteria penggunaan uji t

1. Jika |t hit| < |t tabel|, maka terima H0 atau tolak Ha
2. Jika |t hit| ≥ |t tabel|, maka tolak H0 atau terima Ha

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	**Total**
1. KP1	55,4	39,3	5,4	0	0	100
2. KP2	33,9	66,1	0	0	0	100
3. KP3	39,3	60,7	0	0	0	100
4. KP4	50,0	39,3	10,7	0	0	100
5. KP5	19,6	67,9	12,5	0	0	100
6. KP6	35,7	64,3	0	0	0	100
7. KP7	16,1	66,1	14,3	3,6	0	100
8. KP8	46,4	53,6	0	0	0	100
9. KP9	48,2	51,8	0	0	0	100
10. KP10	51,8	48,2	0	0	0	100
1. KE1	5,4	57,1	35,7	1,8	0	100
2. KE2	25,0	58,9	16,1	0	0	100
3. KE3	17,9	71,4	10,7	0	0	100
4. KE4	12,5	82,1	5,4	0	0	100
5. KE5	16,1	58,9	23,2	1,8	0	100
6. KE6	37,5	62,5	0	0	0	100
7. KE7	37,5	62,5	0	0	0	100
8. KE8	19,6	67,9	12,5	0	0	100
9. KE9	28,6	71,4	0	0	0	100
10. KE10	48,2	46,4	5,4	0	0	100

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Validitas

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1) KE1	0.595	0.263	Valid
2) KE2	0.545	0.263	Valid
3) KE3	0.619	0.263	Valid
4) KE4	0.629	0.263	Valid
5) KE5	0.646	0.263	Valid
6) KE6	0.494	0.263	Valid
7) KE7	0.412	0.263	Valid
8) KE8	0.571	0.263	Valid
9) KE9	0.480	0.263	Valid
10) KE10	0.403	0.263	Valid
1) KP1	0.427	0.263	Valid
2) KP2	0.627	0.263	Valid
3) KP3	0.616	0.263	Valid
4) KP4	0.386	0.263	Valid
5) KP5	0.528	0.263	Valid
6) KP6	0.590	0.263	Valid
7) KP7	0.492	0.263	Valid
8) KP8	0.721	0.263	Valid
9) KP9	0.668	0.263	Valid
10) KP10	0.726	0.263	Valid

Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan	0.712	0.6	Reliabel
Emosional	0.738	0.6	Reliabel
(X1)			Reliabel
Kinerja			Reliabel
Pegawai (Y)			Reliabel

Dari data tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.342	4.242		4.324	.000
	Kecerdasan Emosional	.295	.099	.260	2.989	.004

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,004 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 2,989 > dari t tabel 2,008 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
435.394	4	108.849	58.722	.000[b]
94.534	51	1.854		
529.929	55			

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 58,722 pada α = 5% atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa kecerdasan emosional (X1), sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906[a]	.822	.808	1.361

a. Pred

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,808. Artinya 80,8% variabel dependen (efektivitas kerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan sisanya sebesar 19,2% (100% - 80,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 18{,}342 + 0{,}295X_1$$

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,295 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,295 satuan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Pegawai akan mengungkapkan perasaannya dan akan memahami perasaan orang lain, Pegawai harus dapat mengendaikan amarahnya, Pegawai harus mempunyai sifat kemandirian, Pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, Dengan sifat cerdas yang dimiliki maka kita akan disenangi orang, Pegawai mampu memecahkan masalah antar pribadi, Ketekunan kunci sukses seorang pegawai dalam bekerja, Kesetiakawanan sesama pegawai akan mendukung kinerja, Keramahan pegawai akan mendukung kesuksesan instansi, Sikap rasa hormat terhadap atasan atau sesama pegawai akan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diamil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan**:**

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel (2,989 > 2,008) pada n = 56 pada taraf sifgifikansi 95%.

2. Nilai F-hitung > F tabel (58,722 > 2,55) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama *(multiple)* terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Efendi, A. 2005. Revolusi Kecerdasan Abad 21. Kritik MI, EI,SQ, AQ & successful intelligence atas IQ. Jakarta: Alfabeta

Goleman, D. 2002. Emotional Entellegent. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Robbinss, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga

Svyantek, D.J. 2003. Emotional Entellegence and Organizational Behavior, The International Journal of Organization Analysis 11(3): 167-169

Triton PB. 2006. SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik. Yogyakarta: Andi

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kerja Pegawai Kantor Pajak Pratama

[1]Raden Mochammad Kholil,[2]Cut Meutia Mustika Suri, [3]Fadilah Lubis, [4]Hosadi Apriza Putra
[1-4]Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 18 Nov 2020
Revised: 20 Dec 2020
Accepted: 5 Jan 2021

*Corresponding Author:
Raden Mochammad Kholil, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: Radenmochammadkholil1@gmail.com

Abstrak: Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas dalam mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Faktor-faktor efikasi diri di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam berdasarkan pada pengalaman akan keberhasilan diri pegawai, pengalaman pegawai lain, keadaan fisiologis pegawai, status fisik, tingkat stres dan kecenderungan emosi negatif, dan masalah kesehatan tubuh. Adapun masalah penelitian yaitu pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Metode pengumpulan data dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan populasi dalam penelitian berjumlah 109 orang. Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 5,076 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki efikasi diri mempunyai keyakinan atau kepercayaan mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
Kata Kunci : Pengaruh, Efikasi diri, Kinerja Pegawai, Kantor Pajak

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam didirikan dengan harapan dapat memberikan pelayanan ke unsur-unsur terkait terutama para pegawai yang mengurus jenjang kepangkatannya. Guna mewujudkan operasinya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam memerlukan beberapa faktor antara lain seperti pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik, sarana prasara, dan lain sebagainya. Dimana faktor-faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisisen (Gomes,2003) .

Menurut Bandura (2003) bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Faktor-faktor efikasi diri di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam berdasarkan pada pengalaman akan keberhasilan diri pegawai, pengalaman pegawai lain, keadaan fisiologis pegawai, status fisik, tingkat stres dan kecenderungan emosi negatif, dan masalah kesehatan tubuh. Karena pada umumnya individu sering mengalami kegagalan meskipun mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kemampuan untuk melakukannya (Bounchard, 2001).

Efikasi diri memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja, artinya efikasi diri bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Melalui efektifitas diri aka nada upaya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapat tujuan yang ingin di capai. Sehingga, dengan pencapaian tujuan akan mampu menampilkan bahwa sumber daya manusia sudah semakin membaik (Handoko, 2001). Membaik dan meningkatnya efikasi

inilah yang di harapkan oleh kantor pelayanan pajak Pratama Lubuk Pakam tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengumpulan data dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan populasi dalam penelitian berjumlah 109 orang. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, dengan variabel yang diteliti yaitu efikasi dan kinerja pegawai.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{109}{1+109\,(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{109}{2{,}09}$$

$$n = 52$$

Setelah diketahui jumlah sampel sebanyak 52 orang, selanjutnya ditetapkan teknik penarikan sampel. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *area random sampling* yaitu penarikan sampel secara acak sederhana berdasarkan area (bagian) yaitu setiap elemen populasi pada masing-masing bagin memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan kedalam dua kategori yaitu:

1) Data primer, yaitu data utama yang mendukung penelitian. Sumber data primer ini diperoleh secara langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner.
2) Data sekunder, yaitu data pendukung lainnya yang diperoleh diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam seperti jumlah dan nama-nama pegawai berdasarkan bagian.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

$$\mathbf{SRR = \frac{ST}{n}}$$

Keterangan

SRR = Skor Rata-Rata
ST = Skor Total
n = Jumlah Responden

Setelah didapat skor rata-rata, kemudian dihitung Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2006) :

$$\mathbf{TCR = \frac{SRR}{5} x100\%}$$

Keterangan
TCR = Tingkat Capain Responden
SRR = Skor Rata-Rata

Analisis Regresi

a. Regresi Berganda

Tujuan menggunakn regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:
Y = Kinerja Pegawai
β_0 = Konstanta
$\beta_{1,}$ = Koefisien Regesi
X_1 = Efikasi Diri
I = Kepuasan Kerja
e = Pengaruh Variabel

2. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan persamaan sebagai berikut:

$$I = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:
I = Kepuasan Kerja
β_0 = Konstanta
β_1 = Koefisien Regesi
X_1 = Efikasi Diri
e = Pengaruh Variabel

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain (Suliyanto, 2011).

Uji Hipotesis

a. Bila hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel efikasi diri (X_1) baik terhadap kepuasan kerja (I) maupun terhadap kinerja pegawai (Y) serta dari kepuasan kerja (I) terhadap kinerja pegawai (Y).
b. Bila hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel efikasi diri (X_1) baik terhadap kepuasan kerja (I) maupun terhadap kinerja pegawai (Y) serta dari kepuasan kerja (I) terhadap kinerja pegawai (Y) (Santoso, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Varian	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Kinerja Pegawai (	1. KP1	44,2	50,0	5,8	0	0	100
	2. KP2	25,0	67,3	7,7	0	0	100
	3. KP3	38,5	61,5	0	0	0	100
	4. KP4	25,0	51,9	23,1	0	0	100
	5. KP5	13,5	73,1	13,5	0	0	100
	6. KP6	17,3	76,9	5,8	0	0	100
	7. KP7	15,4	65,4	19,2	0	0	100
	8. KP8	38,5	61,5	0	0	0	100
	9. KP9	42,3	57,7	0	0	0	100
	10. KP10	46,2	53,8	0	0	0	100
Efikasi Diri (X1)	1. ED1	187,3	80,8	1,9	0	0	100
	2. ED2	28,8	69,2	1,9	0	0	100
	3. ED3	19,2	69,2	11,5	0	0	100
	4. ED4	25,0	75,0	0	0	0	100
	5. ED5	40,8	53,8	5,8	0	0	100
	6. ED6	23,1	65,4	11,5	0	0	100
	7. ED7	40,4	69,6	0	0	0	100
	8. ED8	34,6	44,2	19,2	1,9	0	100
	9. ED9	38,5	59,6	1,9	0	0	100
	10. ED10	28,8	57,7	13,5	0	0	100

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Validitas

	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Efikasi	1) ED1	0.623	0.273	Valid
	2) ED2	0.634	0.273	Valid
	3) ED3	0.634	0.273	Valid
	4) ED4	0.688	0.273	Valid
	5) ED5	0.619	0.273	Valid
	6) ED6	0.665	0.273	Valid
	7) ED7	0.629	0.273	Valid
	8) ED8	0.606	0.273	Valid
	9) ED9	0.725	0.273	Valid
	10) ED10	0.671	0.273	Valid
Kine	1) KP1	0.735	0.273	Valid
	2) KP2	0.665	0.273	Valid
	3) KP3	0.608	0.273	Valid
	4) KP4	0.643	0.273	Valid
	5) KP5	0.707	0.273	Valid
	6) KP6	0.580	0.273	Valid
	7) KP7	0.759	0.273	Valid
	8) KP8	0.652	0.273	Valid
	9) KP9	0.636	0.273	Valid
	10) KP10	0.623	0.273	Valid

Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Efikasi Diri	0.757	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.762	0.6	Reliabel
			Reliabel
			Reliabel
			Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.520	3	130.507	43.203	.000[b]
	Residual	144.999	48	3.021		
	Total	536.519	51			

Berdasarkan uji F persamaan 1 atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 43,203 pada α = 5% atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa fasilitas kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, efikasi diri secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena F hitung > F tabel yakni 43,203 > 3,19.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.610	2.434		.662	.511
	Efikasi Diri	.179	.070	.177	2.557	.014
	KepuasanKerja	.786	.078	.708	10.021	.000

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 5,076 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H1)

diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki efikasi diri mempunyai keyakinan atau kepercayaan mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854[a]	.730	.713	1.738

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,713. Artinya 71,3% variabel dependen (kepuasan kerja) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu efikasi diri dan sisanya sebesar 28,7% (100% - 71,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai = 0,177
Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja = (0,581) x (0,708) = 0,411.
Total pengaruh = 0,177 + 0,411 = 0,588

Hasil mediasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih tinggi dari pada pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai meski pengaruh mediasinya relatif lemah.

Evaluasi

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa fasilitas kerja signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan efikasi diri diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Artinya bahwa fasilitas kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diamil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan**.**

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel (5,076 > 2,011) pada n = 52 pada taraf sifgifikansi 95%.

2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel (2,557 > 2,012) pada n = 52 pada taraf sifgnifikansi 95%.
3. Nilai F-hitung > F tabel (173,757 > 2,80) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Pratik. Jakarta: Rineka Cipta

Bandura, Albert & Locke, Edwin. A. 2003..*Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. Journal of Applied Psychology. Vol. 88, No. 1, 87-99*

Bounchard, Therese, B. 2001. Influence of Self-Efficacy on Performance in a Cognitive Task. The Journal of Social Psychology. Vol. 130, No. 3, 353-363

Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset

Handoko T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Parametrik***.** Jakarta: PT. Alex Media Komputindo Gramedia

Suliyanto. 2011. "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS". Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

[1]Elvizal Rangkuti, [2]Fauzi Ramadhan Singarimbun, [3]Superizal, [4]Mas Pratama
[1-4] Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history
Received: 18 Nov 2020
Revised: 30 Dec 2020
Accepted: 7 Jan 2021

*Corresponding Author:
Elvizal Rangkuti, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara
Email: Elvizalrangkuti13@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Navigasi Kelas I Belawan. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner yang disebar ke responden atau pegawai di Kantor Navigasi Kelas I Belawan berjumlah 63 orang. Hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Navigasi Kelas I Belawan dengan thitung > ttabel (4.098 > 1.998) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.436 atau 43,6%.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia berupa para pegawai. Sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus, maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kinerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Karena kinerja adalah hasil kerja secara kuanitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya (Mangkunegara, 2011). Tingginya ketidakhadiran pegawai yang dapat dilihat pada daftar absensi, hal ini diduga disebabkan adanya tekanan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja, kepemimpinan yang kurang memberi motivasi, dan menuntut pegawai supaya memenuhi target yang ditentukan perusahaan.

Peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industry yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisir secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja (Manullang 2011).

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai pegawai tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehan kerja sewaktu bekerja Keselamatan dan kesehatan kerja

berfungsi untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan pegawai agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan dapat berjalan lancer (Prawirosentono, 2012). Dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada pegawai. Sebagaimana menurut Mondy dan Noe dalam Panggabean (2012) bahwa manajemen keselamatan kerja dibutuhkan untuk perlindungan pegawai dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan pegawai dari penyakit secara fisik maupun mental.

Menurut Astuti (2011:72), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Bangun, 2012). Oleh karena itu, keselamatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner yang disebar ke responden atau pegawai di Kantor Navigasi Kelas I Belawan berjumlah 63 orang. Melalui uji sampel dianggap cukup untuk menjawab masalah yang ingin di teliti terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap karyawan. Menurut Supranto (2011) populasi adalah kumpulan seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karateristik yang berlainan. Dalam hal ini mengambil populasi dari seluruh pegawai Kantor Navigasi Kelas I Belawan yang berjumlah 171 orang pegawai. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin* (Sugiyono, 2010).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai atau responden pada Kantor Navigasi Kelas I Belawan. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Melakukan Tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala-kepala bagian dan para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Selain itu melalui studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan sumber data jumlah pegawai dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam tentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* berikut ini. Proses ini melalui beberapa tahapan yaitu *scoring* dan *tabulating.*

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk me-tes, apakah kuesioner yang akan kita ajukan kepada responden sudah sahih atau valid yang bersumber dari jawaban-jawaban responden dengan skala *likert*. Untuk men-tes ini diperlukan sampel minimal 30 responden. Jika ada jawaban yang tidak valid maka butir pertanyaan/pernyataan tidak boleh dimasukkan dalam pengolahan data berikutnya seperti : Pengelolaan Data Regresi Linear baik Sederhana maupun Berganda, Kolerasi Sederhana/ Berganda, SEM, Analisis Jalur. Untuk menguji validitas ini digunakan pengolahan data melalui Rank Spearman, nilai suatu kuesioner dinyatakan valid biasanya ditetapkan dengan angka korelasi 0.30 (Azwar, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk me-tes, apakah kuesioner yang akan atau kita ajukan kepada responden sudah reiabel atau andal yang bersumber dari jawaban-jawaban responden dengan skala likert. Jika ada jawaban yang tidak reliabel maka butir pertanyaan/ pernyataan tidak boleh dimasukkan dalam pengelolahan data berikutnya. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar ke responden atau pegawai di Kantor Navigasi Kelas I Belawan berjumlah 63 orang. Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel keselamatan dan kesehatan kerja di Kantor Navigasi Kelas I Belawan disajikan berikut ini:

Tabel 1. Penjelasan Responden Atas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	52,4%	24	38,1%	6	9,5%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
2	29	46,0%	28	44,4%	6	9,5%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
3	21	33,3%	34	54,0%	8	12,7%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
4	15	23,8%	42	66,7%	6	9,5%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%

5	24	38,1%	33	52,4%	6	9,5%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
Rata2	24	38,7%	32	51,1%	6	10,2%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa:

1) Jawaban responden pertanyaan No.1: Perusahaan selalu menyediakan atribut pelindung kerja sesuai standar nasional agar terhindar dari kecelekaan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 52,4%, setuju sebesar 38,1%, kurang setuju sebesar 9,5%.
2) Jawaban responden pertanyaan No.2: Perusahaan memberikan fasilitas ruang kerja yang aman kepada pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 46,0%, setuju 44,4%, kurang setuju sebesar 9,5%.
3) Jawaban responden pertanyaan No.3: Pegawai selalu menggunakan atribut atau peralatan kerja yang berstandar nasional dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 33,3%, setuju sebesar 54,0%, dan kurang setuju sebesar 12,7%.
4) Jawaban responden pertanyaan No.4: Perusahaan memberikan fasilitas ruang kerja yang sehat dan bersih kepada pegawai sehingga merasa nyaman dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,8%, yang menjawab setuju sebesar 66,7%, kurang setuju sebesar 9,5%.
5) Jawaban responden pertanyaan No.5: Fasilitas penerangan di ruang kerja pegawai sudah baik dan sesuai aturan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 38,1%, yang menjawab setuju sebesar 52,4%, kurang setuju sebesar 9,5%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa yang terbesar jawaban responden adalah 51,1% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di Kantor Navigasi Kelas I Belawan adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden. Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel kinerja (Y) di Kantor Navigasi Kelas I Belawan, disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	**ALTERNATIF JAWABAN**											
	SS		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	34	54,0%	29	46,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
2	15	23,8%	47	74,6%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
3	11	17,5%	36	57,1%	16	25,4%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
4	23	36,5%	27	42,9%	13	20,6%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
5	13	20,6%	40	63,5%	10	15,9%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
6	15	23,8%	48	76,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%
Rata2	19	29,4%	38	60,1%	7	10,6%	0	0,0%	0	0,0%	63	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1) Jawaban responden pertanyaan No.1: Kuantitas hasil kerja pegawai selama ini dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 54,0%, responden yang menjawab setuju sebesar 46,0%.
2) Jawaban responden pertanyaan No.2: Kualitas hasil kerja pegawai selama ini dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,8%, responden yang menjawab setuju sebesar 74,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 1,6%.
3) Jawaban responden pertanyaan No.3: Tingkat efisiensi kerja para pegawai dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 17,5%, responden yang menjawab setuju sebesar 57,1%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 25,4%.
4) Jawaban responden pertanyaan No.4: Proses pelayanan, administrasi dan informasi pegawai terhadap yang membutuhkan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 36,5%, responden yang menjawab setuju sebesar 42,9%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 20,6%.
5) Jawaban responden pertanyaan No.5: Ketepatan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 20,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 63,5%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 15,9%.
6) Jawaban responden pertanyaan No.6: Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,8%, responden yang menjawab setuju sebesar 76,2%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa yang terbesar jawaban responden adalah 60,1% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Navigasi Kelas I Belawan adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5.7 dibawah ini terlihat bahwa kolerasi semua item untuk keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0,248 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *Crobach Alpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik P-P Plot.yang dihasilkan melalui SPSS. Berdasarkan analisis penelitian terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng (skwewness) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *Tolerance Value dan Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika tolerance value > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika tolerance value < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikoleniaritas. Berdasarkan hasil perhitungan nilai variance inflaction factor (VIF) menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *heteroskedastisitas*. Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 20.) Dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja (Y) berdasarkan variabel bebasnya.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas memiliki hubungan sama kuat atau tidak, dimana untuk melihat hubungan atau tidak hubungan secara autokorelasi dapat dilihat dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (kostanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain diantara variabel *independent*. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.860. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan n=63 responden dan k = 3 (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka dl = 1.494 dan du = 1.693. Oleh karena itu nilai DW hitung > du (1.860 > 1.688), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi maka model layak untuk digunakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Navigasi Kelas I Belawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.098 > 1.998) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.436 atau 43,6%.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Okky Suli. 2011. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta.Skripsi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.

Azwar. Saifuddin. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Kaplan, Robert M dan Saccuzo, Dennis P. 2013. Reliabilitas dan Validitas. Edisi 3.Terjemahan: Handoko. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
Manullang, Marihot. 2006. Manajemen Personalia. Gadjah Mada University Press, Yogakarta

Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suyadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Supranto. 2011. Metode Riset : Aplikasinya dalam Pemasaran. Jakarta: Rineka Cipta

Transekonomika

Akuntansi, Bisnis dan Keuangan

WRITING GUIDLINES FOR TRANSEKONOMIKA

General Instruction for Authors

All manuscripts must be submitted to the TRANSEKONOMIKA JOURNAL Editorial Office via **Online Submission**, where the author registers as an Author and/or is offered as a Reviewer online. If the author has problems with online submissions, please contact the Editorial Office at the following email: **transpublika@gmail.com** or contact Support Contact us via **WhatsApp**

Articles that must contain research results and study results that raise actual and scientific ideas in the fields of Accounting, Economy, Business, Finance and Management. Articles submitted for publication must be articles that have never been published in other scientific Journal. Articles can be written in ***Bahasa*** or ***English*** by using good and correct written language rules.

Preparation of manuscripts

Authors should carefully prepare their manuscripts in accordance with the following instructions: (1) All manuscripts should be prepared according to the Publication Manual of the American Psychological Association 7th ed. (American Psychological Association [APA], 2010); (2) Manuscripts should be as concise as possible, yet sufficiently detailed to permit adequate communication and critical review; (3) Consult the APA Publication Manual for specific guidelines regarding the format of the manuscript, abstract, citations and references, tables and figures, and other matters of editorial style, and; (4) Tables and figures should be used only when essential.

Submit the manuscript

Before all of you submit the manuscript, please read carefully and following the information: (1) The manuscript was the result of your own works (original – not plagiarism) and never been published in another journal; (2) The article written in Bahasa and English. Abstract and Keywords clear written in English; (3) Manuscript file must be digital. We suggest for use software Microsoft Office (2010 or above) with extension document (.rtf, .doc, or .docx). -- hard copy submissions are not accepted, and; (4) Document format style: Manuscript type on A4 Margin Left: 2,54 cm, Top: 2.94 cm, Right: 2,54 cm, Bottom: 2.54 cm, header 0,75cm and footer 1,02 with different odd and event ; one column. Operating system Windows 10, Windows 8.1, Windows 8, Windows 7 Service Pack 1, Windows Server 2016, Windows Server 2012 R2, Windows Server 2012, or Windows Server 2008 R2; for body text use one column; single line spacing -- before = 0 and after = 6; black color font, and; use only one space after each word periods. For specific information about technically information about the manuscript content, see the Submission Preparation Checklist and use the **Transekonomika Template**

The structure of manuscripts

- Research Article (Featured Research/Practitioner Research): (a) Title Page, (b) Authors' Names, Affiliations, and contact, (c) Abstract, (d) Keyword(s), (e) Recommended Cite, (f) Introduction,

(g) Method, (h) Results and Discussion, (i) Conclusions, (j) Acknowledgements, and (k) References.

- Article/extensive book reviews/reports review/literature review/conceptual paper: (a) Title Page, (b) Authors' Names, Affiliations, and contact, (c) Abstract, (d) Keyword(s), (e) Recommended Cite, (f) Introduction, (g) Discussion, (h) Conclusions, (i) Acknowledgements, and (j) References.

Title

A title should be the fewest possible words that accurately describe the content of the paper (Center, Bold, 14pt)

Author(s) and Affiliation(s)

Author Name 1 , Author Name 2 , Author Name 3 (11 pt)
1 Affiliation1 (11 pt), 2 Affiliation 2 (11 pt)

Abstract

A well-prepared abstract enables the reader to identify the basic content of a document quickly and accurately, to determine its relevance to their interests, and thus to decide whether to read the document in its entirety. The Abstract should be informative and completely self-explanatory, provide a clear statement of the problem, the proposed approach or solution, and point out major findings and conclusions. The Abstract should be 150 to 250 words in length. The abstract should be written in the past tense. Standard nomenclature should be used and abbreviations should be avoided. No literature should be cited. The keyword list provides the opportunity to add keywords, used by the indexing and abstracting services, in addition to those already present in the title. Judicious use of keywords may increase the ease with which interested parties can locate our article (11 pt).

Keywords:Written in English. Choosing appropriate keywords is important, because these are used for indexing purposes. Please select a maximum of 5 words to enable your manuscript to be more easily identified and cited.

Introduction

The introduction is a little different from the short and concise abstract. The reader needs to know the background to your research and, most importantly, why your research is important in this context. What critical question does your research address? Why should the reader be interested?

The purpose of the Introduction is to stimulate the reader’s interest and to provide pertinent background information necessary to understand the rest of the paper. You must summarize the problem to be addressed, give background on the subject, discuss previous research on the topic, and explain *exactly* what the paper will address, why, and how. A good thing to avoid is making your introduction into a mini review. There is a huge amount of literature out there, but as a scientist you should be able to pick out the things that are most relevant to your work and explain why. This shows an editor/reviewer/reader that you really understand your area of research and that you can get straight to the most important issues.

Keep your Introduction to be very concise, well structured, and inclusive of all the information needed to follow the development of your findings. Do not over-burden the reader by making the introduction too long. Get to the key parts other paper sooner rather than later.

Be concise and aware of who will be reading your manuscript and make sure the Introduction is directed to that audience. Move from general to specific; from the problem in the real world to the literature to your research. Last, please avoid to make a sub section in Introduction.

Example of novelty statement or the gap analysis statement in the end of Introduction section (after state of the art of previous research survey):

"*..... (short summary of background)..... A few researchers focused on ..... There have been limited studies concerned on ..... Therefore, this research intends to ..... The objectives of this research are .....*".

Method

In the *Method* section, you explain *clearly* how you conducted your research order to: (1) enable readers to evaluate the work performed and (2) permit others to replicate your research. You must describe exactly what you did: what and how experiments were run, what, how much, how often, where, when, and why equipment and materials were used. The main consideration is to ensure that enough detail is provided to verify your findings and to enable the replication of the research. You should maintain a balance between brevity (you cannot describe every technical issue) and completeness (you need to give adequate detail so that readers know what happened).

In the social and behavioral sciences, it is important to always provide sufficient information to allow other researchers to adopt or replicate your methodology. This information is particularly important when a new method has been developed or an innovative use of an existing method is utilized. Last, please avoid to make a sub section in Method.

Results and Discussions

The purpose of the Results and Discussion is to state your findings and make a interpretations and/or opinions, explain the implications of your findings, and make suggestions for future research. Its main function is to answer the questions posed in the Introduction, explain how the results support the answers and, how the answers fit in with existing knowledge on the topic. The Discussion is considered the heart of the paper and usually requires several writing attempts.

The discussion will always connect to the introduction by way of the research questions or hypotheses you posed and the literature you reviewed, but it does not simply repeat or rearrange the introduction; the discussion should always explain how your study has moved the reader's understanding of the research problem forward from where you left them at the end of the introduction.

To make your message clear, the discussion should be kept as short as possible while clearly and fully stating, supporting, explaining, and defending your answers and discussing other important and directly relevant issues. Care must be taken to provide commentary and not a reiteration of the results. Side issues should not be included, as these tend to obscure the message.

It is easy to inflate the interpretation of the results. Be careful that your interpretation of the results does not go beyond what is supported by the data. The data are the data: nothing more, nothing less. Please avoid and make over interpretation of the results, unwarranted speculation, inflating the importance of the findings, tangential issues or over-emphasize the impact of your research.

The following components should be covered in discussion: How do your results relate to the original question or objectives outlined in the Introduction section (what/how)? Do you provide interpretation

scientifically for each of your results or findings presented (why)? Are your results consistent with what other investigators have reported (what else)? Or are there any differences?

Work with Graphic:

Figures and tables are the most effective way to present results. Captions should be able to stand alone, such that the figures and tables are understandable without the need to read the entire manuscript. Besides that, the data represented should be easy to interpret.

Conclusions

The conclusion is intended to help the reader understand why your research should matter to them after they have finished reading the paper. A conclusion is not merely a summary of the main topics covered or a re-statement of your research problem, but a synthesis of key points.It is important that the conclusion does not leave the questionn unanswered.

Conclusions should answer the objectives of the research. Tells how your work advances the field from the present state of knowledge. Without clear Conclusions, reviewers and readers will find it difficult to judge the work, and whether or not it merits publication in the journal. Do not repeat the Abstract, or just list experimental results. Provide a clear scientific justification for your work, and indicate possible applications and extensions. You should also suggest future experiments and/or point out those that are underway.

For most essays, one well-developed paragraph is sufficient for a conclusion, although in some cases, a two or three paragraph conclusion may be required.The another of important things about this section is (1) do not rewrite the abstract; (2) statements with “investigated” or “studied” are not conclusions; (3) do not introduce new arguments, evidence, new ideas, or information unrelated to the topic; (4)do not include evidence (quotations, statistics, etc.) that should be in the body of the paper.

Acknowledgments (if any)

Acknowledge anyone who has helped you with the study, including: Researchers who supplied materials, reagents, or computer programs; anyone who helped with the writing or English, or offeredcritical comments about the content, or anyone who provided technical help. State why people have been acknowledged and ask their permission. Acknowledge sources of funding, including any grant or reference numbers. Please avoid apologize for doing a poor job of presenting the manuscript. Do not acknowledge one of the authors names.

References

References should follow the style detailed in the **APA 7th** Publication Manual. Make sure that all references mentioned in the text are listed in the reference section and vice versa and that the spelling of author names and years are consistent. Please to not be used footnote or endnote in any format.

We suggest all of you using software ENDNOTE, MENDELEY, ZOTERO, or EASYBIB for easily citation. References should be the most recent and pertinent literature available (about 5-10 years ago). Authors must also carefully follow APA6th Publication Manual guidelines for nondiscriminatory language regarding gender, sexual orientation, racial and ethnic identity, disabilities, and age. In addition, the terms counseling, counselor, and client are preferred, rather than their many synonyms.

Page limitations

The full length of submission manuscript ***not more than 8000 words***, or ***maximum 20 pages*** and ***minimum 5 pages***; including references, table and figure (Appendix--Exclude)

Note:
Make sure that the paper is written using the Template.